



PORTRAIT DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ATTRACTIVITÉ ET RÉTENTION DES PERSONNES

Ce Portrait a été réalisé dans le cadre de l'Entente de partenariat régional en attraction et rétention des personnes en Chaudière-Appalaches 2014-2015

Montmagny
28 août 2015

Rédaction

Mme Micheline Huard, conseillère en développement régional, Conférence régionale des élu(e)s de la Chaudière-Appalaches (CRÉ)

Comité-conseil

Mme Sophie Chabot, directrice générale, Forum jeunesse régional Chaudière-Appalaches

M. Patrick Hamelin, directeur général, CRÉ

M. Romain Martineau, coordonnateur du service aux entreprises, Direction du soutien aux opérations et du partenariat, Emploi-Québec, Direction régionale de la Chaudière-Appalaches

Mise en page et révision linguistique

Mme Julie Lapiere, agente à la direction générale et à la gestion de la Loi, CRÉ

Ce document est disponible en version électronique à l'adresse suivante :

<http://fjrca.com/publications-et-documents-de-references>

Signes conventionnels

K	En milliers
n	Nombre
nd	Donnée non disponible
NSP/NRP	Ne sait pas/ne répond pas
p	Donnée provisoire
r	Donnée révisée

Sigles

CLD	Centre local de développement
CRÉ	Conférence régionale des élu(e)s de la Chaudière-Appalaches
DES	Diplôme d'études secondaires
E-Q	Emploi-Québec
FJRCA	Forum jeunesse régional Chaudière-Appalaches
IRIS	Institut de recherche et d'informations socioéconomiques
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MAMOT	Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MEIE	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MERS	Ministère de l'Éducation supérieure, de la Recherche et de la Science
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MRC	Municipalité régionale de comté
RMM	Région métropolitaine de Montréal

Note : Le masculin est utilisé sans discrimination dans le but d'alléger le texte.

Table des matières

Avant-propos	1
Quelques définitions	1
Introduction	2
Section I	
Portrait de la région de la Chaudière-Appalaches	3
L'environnement général.....	3
Les perspectives démographiques.....	5
La structure d'âge	6
L'Éducation	7
La scolarisation	7
La diplomation	8
La réussite scolaire.....	9
Les flux migratoires	10
La migration internationale.....	10
La population immigrante de la Chaudière-Appalaches	12
Les étudiants étrangers.....	13
Les migrations interprovinciales.....	14
La migration interne ou interrégionale.....	16
L'âge des départs et des arrivées	17
D'où viennent-ils et où partent-ils?.....	18
Les conditions de vie et de bien-être	19
Le revenu des familles	19
Le marché du travail	20
La rémunération	20
Le salaire hebdomadaire moyen	22
La population active.....	23
Le taux d'emploi	23
Le taux de travailleurs.....	24
Les prévisions des besoins de main-d'œuvre.....	26
L'économie.....	27
Le prix pour se loger	27
Le logement	28
Les atouts et les défis de la région.....	29
Section II	
Sondage auprès des Québécois et des résidents de la région de la Chaudière-Appalaches	31
La méthodologie.....	31
Les objectifs du sondage	31

Les constats et les faits saillants	31
La connaissance de la région	31
La perception de la région.....	32
L'emploi.....	33
L'attractivité.....	34
L'économie	34
La migration.....	35
Pourquoi déménager	35
Les régions de préférence pour déménager.....	36
Les éléments les plus appréciés du lieu de résidence.....	37
Les éléments décisifs pour choisir entre deux régions.....	38
Attirer les nouveaux arrivants en Chaudière-Appalaches.....	39
L'immigration et l'ouverture sur le monde.....	40
La Chaudière-Appalaches est-elle ouverte sur le monde.....	40
Comment intégrer les personnes immigrantes en emploi	40
Comment intégrer les personnes immigrantes dans un nouveau milieu de vie	41
Faire découvrir les possibilités d'emploi	42
La clientèle potentielle	43
Section III	
Les pistes de réflexion	45
La concurrence des autres régions.....	45
L'importance de l'immigration	45
La concurrence et la notoriété	45
Le sentiment d'appartenance au territoire	46
La qualité de vie	47
Les éléments à retenir provenant d'autres sondages et enquêtes.....	47
Ce que pensent les résidents de la Chaudière-Appalaches	48
Comment attirer les 25-34 ans	49
Section IV	
Petit guide des pratiques gagnantes	51
Les composantes essentielles d'une stratégie d'attraction et de rétention.....	51
Produire de la connaissance sur le territoire	51
Diffuser et partager cette information.....	52
Définir un projet commun à tous	54
Mettre en place des outils	55
Les éléments à améliorer dans les stratégies régionales	56
Sources consultées pour cette section	56
Quelques exemples de portail régionaux	57
Conclusion	59

Avant-propos

En novembre 2014, la Conférence régionale des élu(e)s de la Chaudière-Appalaches (CRÉ), le Forum jeunesse régional Chaudière-Appalaches (FJRCA) et la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches (E-Q) ont signé une Entente de partenariat régional en attraction et rétention des personnes visant à mettre en place une stratégie pour favoriser l'attractivité et la rétention des personnes dans la région.

Compte tenu des changements organisationnels survenus par l'abolition de la CRÉ et de la fin du financement gouvernemental au FJRCA, il a été décidé de limiter le Plan d'action de cette Entente à la préparation d'un Portrait régional permettant de faire le point sur l'attractivité et la rétention des personnes dans la région. Ce Portrait constitue à cet égard une étape préalable à la mise en œuvre d'une approche intersectorielle en attraction et rétention des personnes.

Un comité de travail a été mis en place, entre autres, pour orienter le plan stratégique régional et pour enrichir et valider le questionnaire du sondage de ce Portrait.

Quelques définitions

À l'instar d'autres mots, **PERSONNE** a été privilégié pour regrouper toutes les clientèles visées par cette Entente : personnes immigrantes, jeunes, travailleurs qualifiés, étudiants et chercheurs d'emploi.

L'ATTRACTION DES PERSONNES a été définie comme l'ensemble des activités et des moyens pour faire valoir les emplois de qualité, les atouts et les opportunités de la Chaudière-Appalaches et les communiquer adéquatement afin d'assurer le rayonnement de la région au plan local, régional, national et international ainsi que d'inciter les personnes, et plus particulièrement les jeunes, à choisir la Chaudière-Appalaches comme terre d'accueil.

LA RÉTENTION DES PERSONNES implique la mise en place d'un contexte favorable permettant à la personne de s'établir en Chaudière-Appalaches et de s'intégrer dans un milieu correspondant à ses attentes.

L'expression **EMPLOI DE QUALITÉ** réfère à un concept qui repose sur une variété d'indicateurs développés par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), dont la rémunération, le régime de travail, le statut de l'emploi, la durée du travail, les horaires, les exigences de l'emploi, etc.¹

¹ Institut de la statistique du Québec, Flash-info *Travail et rémunération*, « Luc Cloutier, L'état du marché du travail et le concept de qualité d'emploi », volume 4, numéro 4, septembre 2013.

Introduction

Ce Portrait s'adresse aux acteurs, organismes et intervenants dont la mission est d'attirer, d'accueillir, d'intégrer et de fidéliser les nouveaux arrivants.

Alors, il se divise en quatre sections, soit :

1. Portrait de la région de la Chaudière-Appalaches
2. Sondage auprès des Québécois et des résidents de la région de la Chaudière-Appalaches
3. Les pistes de réflexion
4. Petit guide des pratiques gagnantes

Les statistiques présentées ici ne servent pas à mesurer la performance ou la non-performance des territoires. Les données visent plutôt à mettre en lumière ou mieux comprendre des tendances qui peuvent favoriser ou défavoriser l'attraction ou la rétention des personnes dans la région de la Chaudière-Appalaches et dans les dix territoires qui la composent.

La grande majorité des sources consultées proviennent de Statistique Canada et de l'ISQ. À cela s'ajoutent les résultats du sondage réalisé dans le cadre de l'Entente de partenariat régional auprès de la population de la Chaudière-Appalaches et auprès des Québécois en juin 2015. D'autres documents, tels que le Portrait du marché du travail 2014 produit par la Direction régionale d'E-Q Chaudière-Appalaches, la consultation des jeunes de la Chaudière-Appalaches réalisée en 2010 par le FJRCA et le sondage « À vos trousseaux » de janvier 2012 dans le cadre de l'Action jeunesse structurante sur la migration des jeunes de la région, ont aussi été pris en compte pour nuancer ce Portrait en matière d'attraction et de rétention des personnes.

Des études sur la migration des jeunes et des exemples de pratiques gagnantes et d'initiatives issues de stratégies régionales de promotion et de recrutement d'autres régions du Québec ont également alimenté ce Portrait.

L'environnement général

Selon le décret de population 2015, la région compte 421 045 personnes. Ces personnes habitent 136 municipalités regroupées en neuf municipalités régionales de comté (MRC) et un pôle urbain, le territoire de la ville de Lévis. En 2013, la Chaudière-Appalaches représentait 5,13 % de la population du Québec, dont 47,5 % habitait en zone rurale, comparativement à 19,3 % pour le Québec².

Population totale, région de la Chaudière-Appalaches, 2015

Territoire	Nombre total
Beauce-Sartigan	52 542
Bellechasse	36 789
L'Islet	18 386
La Nouvelle-Beauce	36 939
Les Appalaches	42 829
Les Etchemins	16 968
Lévis	142 894
Lotbinière	31 269
Montmagny	22 823
Robert-Cliche	19 606
Chaudière-Appalaches	421 045

Source : MAMOT, « Décret 1060-2014 », *Gazette officielle du Québec*, 23 décembre 2014.

(Page consultée le 22 janvier 2015)

[En ligne] <http://mamrot.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites>

À l'instar des autres régions du Québec, la Chaudière-Appalaches a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et en nombre suffisant pour assurer l'avenir de son développement économique. Le vieillissement de sa population, la diminution du nombre de naissances et le petit nombre des personnes immigrantes qui viennent s'installer sur ses territoires constituent une entrave à son développement durable.

Les régions adjacentes connaissent aussi cette baisse de population, mais à divers degrés. La Capitale-Nationale est la seule à présenter un taux d'accroissement plus élevé que la moyenne du Québec.

Régions	Population au 1 ^{er} juillet n			Taux d'accroissement annuel moyen pour 1 000	
	2006	2011	2014 ^p	2006-2011	2011-2014 ^p
Bas-Saint-Laurent	201 600	201 184	200 292	-0,4	-1,5
Capitale-Nationale	666 948	710 861	731 838	12,2	9,7
Centre-du-Québec	225 971	236 184	239 990	8,8	5,3
Chaudière-Appalaches	397 133	414 427	419 755	8,5	4,3
Mauricie	260 407	265 557	266 794	3,9	1,5
Le Québec	7 631 873	8 007 656	8 214 672	9,6	8,5

ISQ, Régions, *Panorama des régions du Québec*, édition 2015, p. 24.

² Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des exportations, *Chaudière-Appalaches Portrait régional*, hiver 2015, p. 4.

Dans son ensemble, la Chaudière-Appalaches a toujours un taux d'accroissement positif, mais cet accroissement est tributaire des MRC de Bellechasse, de La Nouvelle-Beauce et de Lotbinière. Leur taux de croissance étant supérieur à la moyenne au Québec.

Malgré un taux de croissance en deçà de la croissance moyenne du Québec, Beauce-Sartigan est la seule MRC de la région dont le taux d'accroissement a augmenté depuis 2006.

Population et taux d'accroissement annuel moyen, Chaudière-Appalaches, 2006, 2011, 2014

Région	Population totale au 1 ^{er} juillet Nombre d'habitants			Taux d'accroissement annuel moyen pour 1 000 habitants	
	2006	2011	2014 ^P	2006-2011	2011-2014 ^P
Bellechasse	33 700	35 627	36 587	11,1	8,9
Beauce-Sartigan	50 095	51 505	52 418	5,6	5,9
L'Islet	18 956	18 609	18 363	-3,7	-4,4
La Nouvelle-Beauce	31 799	35 473	36 692	21,8	11,3
Les Appalaches	43 527	43 342	42 962	-0,9	-2,9
Les Etchemins	17 676	17 338	16 850	-3,9	-9,5
Lévis	131 498	140 137	142 887	12,7	6,5
Lotbinière	27 651	29 922	30 883	15,8	10,5
Montmagny	23 296	23 052	22 701	-2,1	-5,1
Robert-Cliche	18 935	19 422	19 412	5,1	-0,2
Chaudière-Appalaches	397 133	414 427	419 755	8,5	4,3
Le Québec	7 631 873	8 007 656	8 214 672	9,6	8,5

ISQ, Régions, *Panorama des régions du Québec*, édition 2015, p. 149.

De 2006 à 2014, le taux d'accroissement annuel a chuté d'environ de moitié dans le groupe des régions manufacturières, dont la Chaudière-Appalaches fait partie. Au cours des prochaines années, cette faible croissance engendrera une rareté de main-d'œuvre dans des secteurs d'emplois recherchés par ces régions.

À l'échelle des municipalités du Québec³, le taux d'accroissement annuel moyen des municipalités de plus de 100 000 habitants a été de 10,9 pour mille. Lévis a connu pour sa part un faible taux de croissance de 6,5 pour mille, un taux qui pourrait s'expliquer par des soldes migratoires interprovinciaux négatifs, par le départ plus important des 15-24 ans et sans doute, par l'arrivée des personnes immigrantes qui s'installent en moins grand nombre à Lévis par rapport à Montréal, Laval, Sherbrooke ou Québec.

Pour les mêmes années de référence, le taux d'accroissement annuel moyen a été de -2,1 pour mille dans les petites municipalités du Québec de moins de 999 habitants.

³ Institut de la statistique du Québec, *Coup d'œil sociodémographique*, « La population des régions administratives, des MRC et des municipalités du Québec en 2014 », février 2015, numéro 36, p. 5 et 8.

Ce faible taux de croissance n'est pas surprenant. Toutes les recherches et les sondages démontrent que l'attraction se fait vers les centres urbains qui offrent plus de services et de possibilités d'emploi. Malgré une baisse générale de la mobilité des personnes, ce sont les petits villages qui perdent leur population au profit des agglomérations plus peuplées.

Les perspectives démographiques

Les différents scénarios démographiques présentés par l'ISQ reposent sur un ensemble d'hypothèses concernant l'indice synthétique de fécondité, la mortalité et la migration. Le scénario de référence moyen, légèrement modifié en 2014, prévoit que treize des dix-sept régions administratives du Québec continueront de croître jusqu'en 2036 et la Chaudière-Appalaches fait partie de ces régions gagnantes⁴.

La population de la Chaudière-Appalaches augmentera à un rythme beaucoup plus lent que la moyenne québécoise et la plupart des régions manufacturières.

À titre d'exemple, pour cette période 2011-2036, la population du Québec devrait augmenter en moyenne de 17,3 %, celle de Lanaudière de 30,6 %, des Laurentides de 27,7 %, de la Montérégie de 21,1 % et de la Chaudière-Appalaches de 8,8%.

Évolution projetée de la population des régions manufacturières et des régions avoisinantes et variation de la population 2011-2036

Région	Population K		Variation de la population %
	2011	2036	2011-2036
Bas-Saint-Laurent	201	198	-1,8
Capitale-Nationale	711	824	16,0
Mauricie	266	277	4,3
Estrie	314	353	12,6
Chaudière-Appalaches	414	451	8,8
Centre-du-Québec	236	266	12,6
Estrie	314	353	12,6
Montérégie	1 470	1 779	21,1
Laurentides	567	724	27,7
Lanaudière	477	623	30,6
Le Québec	8 008	9 395	17,3

ISQ, *Perspectives démographiques du Québec et de ses régions 2011-2061*, édition 2014, p. 42.

⁴ Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et de ses régions 2011-2061*, édition 2014, p. 42.

À l'échelle des territoires, les MRC de Lotbinière et de La Nouvelle-Beauce devraient avoir une croissance au-dessus de la moyenne du Québec et à l'opposé, la croissance sera négative dans L'Islet, Les Etchemins et Montmagny.

Territoire	2011	2036	Variation 2036/2011
Beauce-Sartigan	51 505	53 977	4,8
Bellechasse	35 627	41 587	16,7
L'Islet	18 609	17 048	-8,4
La Nouvelle-Beauce	35 473	43 471	22,5
Les Appalaches	43 342	40 884	-5,7
Les Etchemins	17 338	15 781	-9,0
Lévis	140 137	159 734	14
Lotbinière	29 922	36 691	22,6
Montmagny	23 052	22 002	-4,6
Robert-Cliche	19 422	19 543	0,6

ISQ, *Perspectives démographiques des MRC du Québec 2011-2036*, octobre 2014, p. 8.

La structure d'âge

Le vieillissement de la population est un phénomène qui se concrétise à l'échelle planétaire et selon l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), les personnes âgées de 65 ans et plus « devraient dépasser le cap du 20 % au début des années 2020, puis celui des 25 % au début des années 2030, puis décroître progressivement ⁵ ».

En 1996, la population de la Chaudière-Appalaches était plus jeune que l'ensemble du Québec avec un âge moyen de 36,4 ans. Au fil des ans, la région a perdu cet avantage et sa population vieillit maintenant plus vite que dans l'ensemble du Québec. En 2013, pour la Chaudière-Appalaches, le groupe des 65 ans et plus représente 17,9 % de la population, creusant l'écart entre la région et l'ensemble du Québec.

Heureusement, la région bénéficie d'un groupe de 0-19 ans proportionnellement plus élevé que la moyenne au Québec. En 2013, ces jeunes représentaient 21,3 % de la population et ils seront âgés de 17-36 ans en 2030⁶.

Selon les estimations démographiques du Québec, autour de 2031, l'âge moyen de la population sera environ dix ans plus jeunes que celle des MRC de L'Islet, de Montmagny, des Etchemins et des Appalaches. Ce phénomène accentuera les problèmes découlant de la rareté de main-d'œuvre pour ces territoires.

⁵ Francis FORTIER et Guillaume HÉBERT, *Quels impacts du vieillissement de la population?*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), avril 2015, p. 3.
[En ligne] <http://iris-recherche.qc.ca/publications/vieillessement>

⁶ Institut de la statistique du Québec, Statistiques intersectorielles, *Regard statistique sur la jeunesse, État et évolution des Québécois âgés de 15 à 29 ans 1996 à 2012*, février 2014, données tirées des tableaux présentés dans l'annexe 1.

L'âge moyen : perspectives démographiques à l'échelle des MRC

Territoire	2011	2016	2021	2026	2031	2036
Ans						
Beauce-Sartigan	40,5	42,2	43,8	45,4	46,9	48,1
Bellechasse	42,2	43,2	43,9	44,7	45,6	46,4
L'Islet	45,2	47,2	49,0	50,6	52,0	53,0
La Nouvelle-Beauce	39,4	40,5	41,6	42,7	43,9	45,0
Les Appalaches	46,0	47,3	48,5	49,5	50,5	51,1
Les Etchemins	44,8	46,7	48,4	49,9	51,2	52,3
Lévis	39,8	41,4	42,7	43,9	45,1	46,1
Lotbinière	40,8	41,6	42,5	43,4	44,3	45,1
Montmagny	45,5	47,2	48,8	50,2	51,4	52,4
Robert-Cliche	41,5	42,9	44,1	45,3	46,5	47,4

ISQ, *Perspectives démographiques : âge moyen selon le sexe, MRC de Chaudière-Appalaches*, 2014.

(Page consultée le 21 mai 2015)

[En ligne] http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil12/societe/demographie/pers_demo/age_median12_mrc.htm

L'Éducation

La scolarisation

La scolarisation de la population en général et la formation spécialisée en particulier contribuent à améliorer le marché du travail en augmentant de manière significative le nombre de personnes aptes à travailler. Pour les entreprises, cette disponibilité de main-d'œuvre se traduit par une capacité de production accrue.

Le savoir et l'éducation ont le pouvoir de créer de la richesse pour l'ensemble de la collectivité. Il n'est donc pas étonnant que le taux de diplomation et de qualification au secondaire constitue un indicateur de l'occupation et de la vitalité des territoires.

Globalement le portrait de la scolarisation en Chaudière-Appalaches s'est largement amélioré. Le groupe de sans diplôme âgé de 25-64 ans est passé de 31,1 % en 2000 à 15,9 % en 2014.

Selon les dernières données disponibles, le taux de décrochage annuel, soit sorti de l'école sans diplôme ni qualification, des commissions scolaires de la Chaudière-Appalaches est de 11,8 %, nettement inférieur au 15,3 % de la moyenne québécoise.

Décrochage annuel 2012-2013 pour l'ensemble des sortants du secondaire

	Garçons %	Filles %	Total %
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	13,5	3,6	8,4
Commission scolaire des Appalaches	22,1	4,4	12,1
Commission scolaire de la Beauce-Étchemin	19,9	3,7	12,2
Commission scolaire des Navigateurs	18,9	10,1	14,6
Moyenne régionale	18,6	5,6	11,8
Le Québec	18,8	11,9	15,3

MELS, *Décrochage annuel 2012-2013 pour l'ensemble des sortants du secondaire*, données officielles, lecture effectuée en août 2014. (Page consultée le 7 mai 2015)

[En ligne] Tableau 2012-2013 <http://education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/taux-de-decrochage-annuel>

La diplomation

La Chaudière-Appalaches profite d'un taux de diplomation d'une école de métier et d'un collège ou d'un cégep supérieur à la moyenne du Québec⁷, un bonus pour une région manufacturière. Par contre, les personnes détenant un diplôme universitaire sont plus rares qu'ailleurs au Québec.

Dans la région, 26,5 % de la population détient un certificat ou un diplôme d'une école de métier, 20,8 % un diplôme d'un collège ou d'un cégep et plus ou moins 39 % détiennent un certificat inférieur au baccalauréat ou un grade universitaire.

Selon les prévisions d'embauche des entreprises consultées lors de la réalisation de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches, il est possible de constater que la majorité des entreprises n'exige aucune scolarité ou n'exige un diplôme d'études secondaires (DES) et que ces entreprises ne demandent aucune expérience et, dans la moindre mesure, elles n'exigent qu'une expérience variant entre un et trois ans.

Toutefois, le travail dans de nombreuses entreprises exige de plus en plus de connaissances, d'habiletés techniques et de tâches complexes. De plus, les travailleurs spécialisés et bilingues sont de plus en plus recherchés, d'où l'importance d'augmenter le taux de diplomation dans l'ensemble de la région et de prévenir le décrochage scolaire.

En 2013, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) a décerné 1 706 diplômes au collégial dans la région. Ces diplômes se répartissent entre le préuniversitaire (601), le technique (1 015) et le hors programme (90). Le programme technique se sous-divise en techniques administratives (255), en techniques biologiques (160), en techniques humaines (313) et en techniques physiques (284)⁸.

⁷ Institut de la statistique du Québec, *Coup d'œil sociodémographique*, Marc-André GAUTHIER, *Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'Enquête sur la population active*, février 2014, numéro 30, p. 2.

⁸ Institut de la statistique du Québec, *Nombre de diplômes décernés au collégial par famille, de programme, Chaudière-Appalaches*, 29 juin 2015.

(Page consultée le 7 juillet 2015)

[En ligne] http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil12/societe/education/fam_prog12.htm

Observation 2013-2014 et prévisions 2015 à 2029 de l'effectif secteur des jeunes en formation générale à temps plein, Chaudière-Appalaches

Niveau scolaire	Observation	Prévisions			
	2013-2104	2015-2016	2018-2019	2023-2024	2028-2029
Maternelle	4692	4755	4528	4388	4179
Primaire	24 789	26 444	27 890	27 094	26 147
Secondaire	16 646	16 274	16 682	19 707	18 884
Ensemble	46 127	47 473	49 100	51 189	49 210

MELS, *Prévision de l'effectif des commissions scolaires francophones composant la région administrative Chaudière-Appalaches (12), au secteur jeune, en formation générale à temps plein. Réseau public, 5 mai 2014.*

[En ligne] http://education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/Francais-60CS_public_2014.pdf

La réussite scolaire

Le retard sur le cheminement anticipé des élèves, c'est-à-dire un retard à l'entrée au secondaire, constitue un des déterminants de la réussite scolaire. Les élèves qui entrent à l'âge requis réussissent nettement mieux que ceux qui entrent en retard. « *Le taux de réussite après sept ans des élèves entrés à l'heure est de 82 %, alors qu'il est de 34 % pour ceux qui sont en retard*⁹ ».

Le taux de diplomation et de qualification dans le réseau public à l'intérieur de sept ans pour l'ensemble des élèves sortants du secondaire place la région au premier rang avec une moyenne de 76,8 % pour les cohortes 2005 et 2006, et ce, malgré un retard moyen à l'entrée au secondaire plus important en Chaudière-Appalaches.

Retard à l'entrée au secondaire

	Cohorte de 2005	Garçon	Fille	Cohorte de 2006	Garçon	Fille
	%	%	%	%	%	%
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	19,5	23,2	15,8	16,4	21,8	11,3
Commission scolaire des Appalaches	16,8	19,5	13,8	18,0	23,0	12,8
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin	12,3	14,7	9,8	9,2	11,2	7,2
Commission scolaire des Navigateurs	11,7	13,5	9,7	10,5	13,7	7,1
Moyenne régionale	13,7	16,0	11,2	11,8	15,1	8,4
Ensemble du Québec	14,4	16,9	11,7	12,2	14,4	9,9

MELS, *Diplomation et qualification par commission scolaire au secondaire*, édition 2014, p. 12.

[En ligne] <http://education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/diplomation-et-qualification-au-secondaire>

⁹ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Le cheminement des élèves du secondaire à l'entrée à l'université*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2004, 44 p.

[En ligne] http://education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/brochure_cheminement_scol.pdf

Taux de diplomation et de qualification à l'intérieur de sept ans, pour l'ensemble des sortants du secondaire pour les cohortes de 2005 et 2006

	Cohorte de 2005	Garçon	Fille	Cohorte de 2006	Garçon	Fille
	%	%	%	%	%	%
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	75,6	68,6	83,1	77,4	71,2	83,8
Commission scolaire des Appalaches	73,0	68,3	78,2	74,8	69,9	80,0
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin	77,9	71,7	84,7	78,7	71,5	86,2
Commission scolaire des Navigateurs	75,0	70,6	80,0	75,4	68,8	83
Moyenne régionale	75,9	70,4	82,0	76,8	70,2	83,9
Le Québec	75,0	69,6	80,5	75,8	70,6	81,2

MELS, *Diplomation et qualification par commission scolaire au secondaire*, édition 2014, p. 8.

Commissions scolaires, écoles et enseignants constituent des alliés importants à la réussite éducative et à l'enrichissement culturel et social. Une réussite éducative qui contribue aussi à garantir de meilleures conditions de vie aux futurs travailleurs et à leur famille.

Les flux migratoires

Lorsqu'il est question de flux migratoires, il faut penser aux personnes immigrantes qui viennent s'installer dans la région (migrations internationales), aux travailleurs qui quittent la région pour s'installer dans une autre province (migrations interprovinciales), aux nouvelles familles qui arrivent d'une autre région du Québec ou aux résidents de la Chaudière-Appalaches qui changent de MRC (migrations interrégionales ou migrations internes). À ces entrées et ces départs s'ajoutent les résidents non permanents : étudiants étrangers, travailleurs temporaires, personnes ayant un permis de séjour temporaire et demandeurs d'asile.

La migration internationale

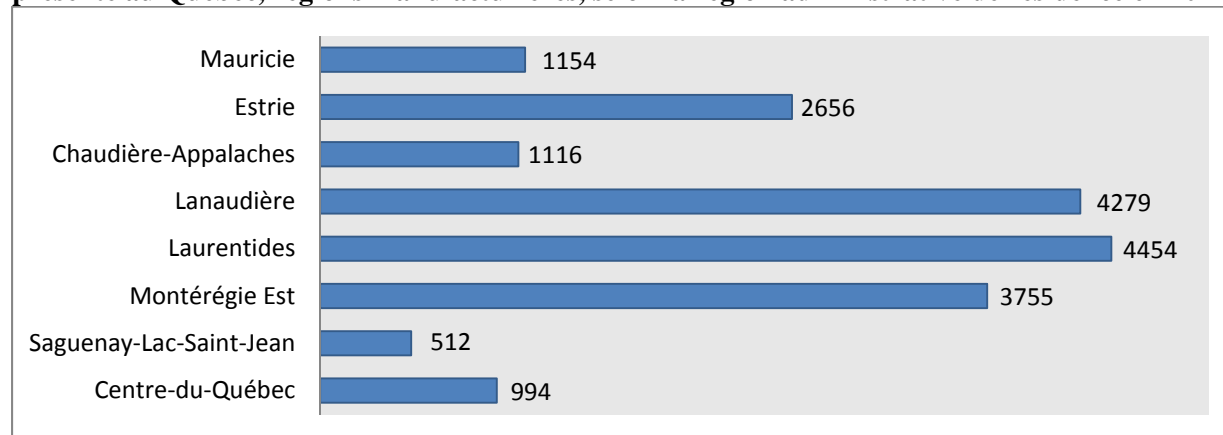
La principale destination déclarée par les candidats à l'immigration, lors de la sélection ou de l'admission au pays, est la région métropolitaine de Montréal (RMM). Concrètement, 74,6 % des immigrants admis au Québec de 2004 à 2013 et présents au Québec en janvier 2015 habitent la RMM et 22 % habitent à l'extérieur de cette région administrative.

Parmi les régions hors RMM, les personnes immigrantes arrivées au pays entre 2004 et 2013 choisissent par ordre de préférence de vivre dans la région de la Capitale-Nationale, de l'Outaouais, de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, des Laurentides, de Lanaudière, de la Montérégie Est et de L'Estrie. Dans les autres régions, comme celle de la Chaudière-Appalaches, la présence des personnes immigrantes est peu significative.

Les 2 444 personnes immigrantes admises de 2004 à 2013 et présentes en Chaudière-Appalaches en janvier 2015 sont réparties dans les catégories suivantes¹⁰ :

- 1 373 personnes, soit 0,6 % de la catégorie immigration économique du Québec
- 831 personnes, soit 1 % de la catégorie regroupement familial du Québec
- 219 personnes, soit 0,5 % de la catégorie réfugié du Québec
- 21 personnes, soit 0,3 % de la catégorie autre immigrant du Québec

Répartition de la population immigrante admise au Québec au cours d’une décennie et toujours présente au Québec, régions manufacturières, selon la région administrative de résidence en 2014



MIDI, *Présence en 2015 des immigrants admis au Québec de 2004 à 2013*, Direction de la recherche et de l’analyse prospective, juin 2015, tableau 10, p. 31.

Lors de la sélection ou de l’admission au Canada, les candidats à l’immigration doivent déclarer une destination. Entre 2004 et 2013, 72,1 % des personnes disaient vouloir habiter Montréal, 7,9 % la Montérégie, 5,1 % Laval, 4,7 % la Capitale-Nationale et 0,4 % la Chaudière-Appalaches¹¹. Heureusement pour la région, un pourcentage plus élevé d’immigrants s’y installe grâce, entre autres, aux efforts combinés des entreprises qui recrutent et des organismes qui font connaître la région.

Selon l’Enquête sur les besoins de main-d’œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches, 12 % des entreprises emploient de la main-d’œuvre immigrante au cours d’une année d’opération, ce qui représente 835 travailleurs. De plus, 80 % de ces travailleurs immigrants ont été recrutés directement au Québec et 20 % à l’étranger. Ces personnes occupent des postes de niveau élémentaire (15 %), intermédiaire (26 %), technique (26 %), professionnel (26 %) ou gestionnaire (7 %)¹².

¹⁰ Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion, *Présence en 2015 des immigrants admis au Québec de 2004 à 2013*, Direction de la recherche et de l’analyse prospective, juin 2015, tableau 10, p. 31.

¹¹ *Ibid*, p. 44.

¹² Emploi-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d’œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches*, Direction Chaudière-Appalaches, 2013, p. 17.

La population immigrante de la Chaudière-Appalaches

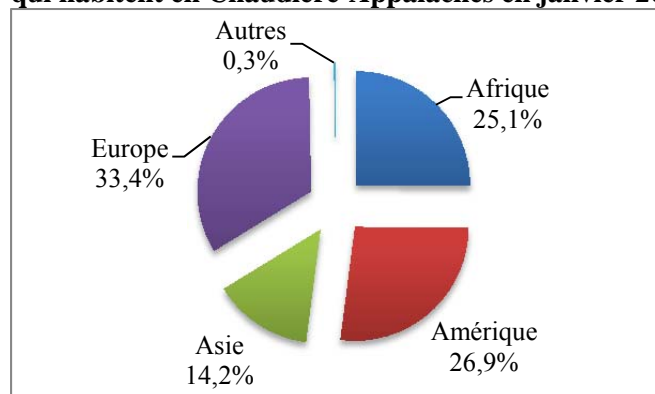
En 2011, d'après l'Enquête nationale auprès des ménages, la population immigrante en Chaudière-Appalaches se chiffrait à 5 630 personnes, soit 2 840 femmes et 2 795 hommes, qui constituaient 1,4 % de la population totale. Près de 60 % de ces personnes étaient arrivées au pays depuis plus de quinze ans et 98 % des nouveaux arrivants répertoriés en 2011 connaissaient le français¹³.

Le groupe d'âge le plus important est celui des 35-44 ans, qui représente 24,2 % du nombre total des personnes immigrantes de la région. Le second groupe le plus important est celui des 0-14 ans (16,6 %), suivi des 45-54 ans (14,6 %) et des 15-24 ans (11,4 %)¹⁴.

Les immigrants en âge de travailler, soit ceux âgés de 15 ans et plus, sont très scolarisés et près de 60 % d'entre eux comptent quatorze ans et plus d'années d'études. De plus, 33 % de ces personnes parlent les deux langues officielles et le quart d'entre elles ne parlent ni français ni anglais.

Les quatre principaux pays d'origine de ces personnes sont la France (23,7 %), la Colombie (10 %), la Chine (8,4 %) et le Maroc (6,8 %).

Principaux continents de provenance des immigrants qui habitent en Chaudière-Appalaches en janvier 2014



MIDI, *Portraits régionaux 2003-2012, Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2014*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, mai 2014, p. 35.

En grande majorité, les personnes immigrantes qui décident de s'installer dans la région de la Chaudière-Appalaches choisissent Lévis comme lieu de résidence.

Les données les plus récentes indiquent que 2 444 personnes immigrantes vivent dans la Chaudière-Appalaches. Ces données visent essentiellement une partie des personnes immigrantes présentes en Chaudière-Appalaches durant la période de référence de dix ans, soit entre 2004 et 2013, et toujours présente en janvier 2015.

¹³ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Portraits régionaux 2003-2012, Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2014*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, mai 2014, p. 99.

¹⁴ *Ibid.*, p. 34.

MRC de résidence des immigrants admis de 2004 à 2013 et résidant en Chaudière-Appalaches en janvier 2015

Territoire	Résident présent en janvier 2014 Période d'admission 2003-2012		Résident présent en janvier 2015 Période d'admission 2004-2013	
	n	%	n	%
Beauce-Sartigan	186	8,1	198	8,1
Bellechasse	134	5,8	160	6,5
L'Islet	28	1,2	34	1,4
La Nouvelle-Beauce	187	8,1	190	7,8
Les Appalaches	172	7,4	164	6,7
Les Etchemins	41	1,8	52	2,1
Lotbinière	108	4,7	100	4,1
Lévis	1 342	58,1	1 407	57,6
Montmagny	64	2,8	86	3,5
Robert-Cliche	48	12,1	53	2,2
Chaudière-Appalaches	2310	100,0	2444	100,0

MIDI, *Portraits régionaux 2003-2012, Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2014*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, mai 2014, p. 35 et MIDI, *Présence en 2015 des immigrants admis au Québec de 2004 à 2013*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, juin 2015, tableau 13, p. 34.

Les étudiants étrangers

Depuis le début des années 2010, entre 3 000 et 3 900 étudiants étrangers étaient inscrits au niveau collégial au Québec. En 2013, les régions à recevoir le plus d'étudiants étrangers sont, par ordre d'importance, Montréal (2 115), le Bas-Saint-Laurent (289), le Saguenay-Lac-Saint-Jean (264) et la Capitale-Nationale (217).

Depuis les trois dernières années, les étudiants étrangers inscrits dans le réseau collégial de la Chaudière-Appalaches totalisent annuellement une centaine de jeunes.

En 2014, la Chaudière-Appalaches se situait au septième rang des régions pour le nombre d'étudiants étrangers¹⁵.

Ces jeunes ne sont pas des citoyens canadiens ou résidents permanents, mais constituent un potentiel intéressant dans la mesure où ils sont prêts à faire les démarches pour obtenir le certificat de sélection du Québec, puis faire la demande de résidence permanente.

¹⁵ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science, *Portail informationnel*, données provisoires (compilées au trimestre 2013), 22 février 2014.

(Page consultée le 19 mai 2015)

[En ligne] http://mesrs.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Etudiants_internationaux_collegial/Etudiants_intenationaux_Collegial_2013.pdf

Les migrations interprovinciales

La distance, la langue, les exigences en matière de certification professionnelle et les coûts associés au déménagement seraient les principaux facteurs qui freinent les personnes à migrer vers une autre province du Canada. Qu'ils migrent à l'intérieur ou à l'extérieur de leur province, ces migrants représentent entre 2001-2006 environ 8 % de la population canadienne¹⁶.

Cette mobilité interprovinciale est d'autant plus importante qu'elle vient influencer le résultat du solde migratoire des régions et les Québécois sont plus nombreux à quitter leur province que ceux qui s'y installent.

Comme il est constaté dans les tableaux suivants, dans certaines MRC de la région, les départs vers d'autres provinces réduisent les efforts investis dans l'attraction et la rétention des personnes immigrantes.

Beauce-Sartigan, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^T	36	7	29	44	51	-7
2012-2013 ^T	19	29	-10	50	42	8
2013-2014 ^P	19	29		11

Bellechasse, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^T	14	-7	7	20	33	-13
2012-2013 ^T	16	10	6	29	32	-3
2013-2014 ^P	16	10	6	-4

L'Islet, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^T	10	7	3	9	3	6
2012-2013 ^T	0	0	0	6	8	-2
2013-2014 ^P	0	0	0	-3

La Nouvelle-Beauce, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^T	54	-3	51	20	44	-24
2012-2013 ^T	22	1	21	15	36	-21
2013-2014 ^P	21	1	20	-27

¹⁶ David AMIRAULT, Daniel de MUNNIK et Sarah MILLER, *Une analyse des profils migratoires régionaux au Canada*, Revue de la Banque du Canada, printemps 2013.

Les Appalaches, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^f	21	8	13	38	37	1
2012-2013 ^f	29	7	22	53	30	23
2013-2014 ^p	27	7	20	31

Les Etchemins, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^f	26	6	20	11	17	-6
2012-2013 ^f	2	16	-14	21	15	6
2013-2014 ^p	2	16	-14	9

Lévis, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^f	203	54	149	113	160	-47
2012-2013 ^f	204	46	158	104	173	-69
2013-2014 ^p	188	46	142	-90

Lotbinière, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^f	6	-5	11	28	23	5
2012-2013 ^f	16	-7	23	13	47	-34
2013-2014 ^p	16	-7	23	-44

Montmagny, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^f	5	4	1	2	18	-16
2012-2013 ^f	2	6	-4	19	19	0
2013-2014 ^p	2	6	-4	2

Robert-Cliche, les migrations internationales et interprovinciales, 2011-2012 à 2013-2014

	Internationales			Interprovinciales ³		
	Immigrants	Émigrants totaux ²	Solde	Entrants	Sortants	Solde
2011-2012 ^f	20	4	16	7	11	-4
2012-2013 ^f	16	8	8	29	13	16
2013-2014 ^p	16	8	8	21

ISQ, *Les migrations internationales et interprovinciales, divisions de recensement de Chaudière-Appalaches, 2001-2002 et 2006-2007 à 2013-2014*, 13 février 2015.

La migration interne ou interrégionale

En 2013-2014, 193 368 personnes ont changé de région, soit 2,4 % de la population du Québec. Cependant, depuis la fin des années 1990¹⁷, le nombre de migrants est en baisse et cette tendance à la stabilité se fait aussi sentir au Canada et aux États-Unis. Entre les années 1980 et 2000, la mobilité chez les jeunes adultes américains aurait chuté de 41 %¹⁸. Cette baisse de mobilité touche presque tous les groupes d'âge, dont les 20-29 ans qui changent le plus fréquemment de région dans l'ensemble du Québec.

Entrants, sortants, solde migratoire interrégional et taux correspondants, régions administratives et ensemble du Québec, 2013-2014

Région administrative	Entrants		Sortants		Solde
	n				
Bas-Saint-Laurent	3 554	3 787	3 787	3 554	-233
Saguenay–Lac-Saint-Jean	3 516	3 850	3 850	3 516	-334
Capitale-Nationale	15 139	13 499	13 499	15 139	1 640
Mauricie	6 289	5 538	5 538	6 289	751
Estrie	7 503	6 816	6 816	7 503	687
Montréal	38 618	53 599	53 599	38 618	-14 981
Outaouais	4 740	4 200	4 200	4 740	540
Abitibi-Témiscamingue	2 138	2 431	2 431	2 138	-293
Côte-Nord	2 020	2 935	2 935	2 020	-915
Nord-du-Québec	954	1 236	1 236	954	-282
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1 930	2 299	2 299	1 930	-369
Chaudière-Appalaches	8 453	8 026	8 026	8 453	427
Laval	18 185	17 425	17 425	18 185	760
Lanaudière	18 382	15 880	15 880	18 382	2 502
Laurentides	21 424	17 000	17 000	21 424	4 424
Montréal	33 644	28 716	28 716	33 644	4 928
Centre-du-Québec	6 879	6 131	6 131	6 879	748
Total	193 368	193 368	193 368	193 368	0

ISQ, *Entrants, sortants, solde migratoire interrégional et taux correspondants, régions administratives et ensemble du Québec, 2013-2014*, 10 mars 2015.

(Page consultée le 28 avril 2015)

[En ligne] http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internes/migir_ra_2013_2014_synthese.htm

Cette diminution de la mobilité touche aussi la Chaudière-Appalaches. Son plus haut taux de migration interne en plus de dix ans était de 22 % en 2004-2005, alors qu'il est de 0,10 % en 2013-2014, au dernier rang des régions de la zone intermédiaire.

La région a maintenu un solde migratoire positif essentiellement grâce aux gains de quelques MRC. En treize ans, le gain migratoire interne régional a été de 4 726 personnes (10 534 entrées – 5 811 départs).

¹⁷ À la fin des années 1990, la population qui migrait d'une région à l'autre du Québec représentait 3 % de la population québécoise, alors qu'entre juillet 2013 et juillet 2014, elle n'est plus que de 2,4 %. ISQ, *Coup d'œil sociodémographique*, « Martine ST-AMOUR, *La migration interrégionale au Québec en 2013-2014 : nouvelle baisse de la mobilité* », numéro 37, 2015.

¹⁸ Bill BONNER, *La mobilité géographique diminue avec la crise aux États-Unis*, 17 février 2014.

[En ligne] <http://la-chronique-agera.com/mobilite-geographique-etats-unis>

Migration interrégionale annuelle 2001-2002 à 2013-2014 pour l'ensemble des MRC de la Chaudière-Appalaches

Territoire	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Chaudière-Appalaches	-339	101	56	869	355	495	28
Beauce-Sartigan	-1	23	16	60	24	-171	-85
Bellechasse	-30	65	-71	-97	-157	8	48
L'Islet	-216	-97	-92	-110	-185	-53	-233
La Nouvelle-Beauce	114	36	41	-9	138	116	212
Les Appalaches	-262	-80	-4	3	-226	-88	-183
Les Etchemins	-132	-127	-12	-35	-146	-94	-103
Lévis	505	510	290	1 052	1 115	963	579
Lotbinière	-60	8	42	149	-7	21	69
Montmagny	-92	-166	-97	-23	-65	-148	-90
Robert-Cliche	-166	-71	-57	-121	-136	-59	-187

Territoire	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Chaudière-Appalaches	463	754	525	606	386	427
Beauce-Sartigan	-108	-32	39	57	40	146
Bellechasse	158	320	389	399	316	225
L'Islet	-142	-59	-39	-33	-85	-59
La Nouvelle-Beauce	194	258	241	136	317	134
Les Appalaches	23	-113	37	-172	-151	-17
Les Etchemins	-153	-45	-151	-109	-107	-104
Lévis	279	11	-213	69	-208	62
Lotbinière	306	453	299	315	269	147
Montmagny	-28	34	-2	45	-37	-36
Robert-Cliche	-66	-73	-76	-101	32	-71

ISQ, *Solde migratoire interne, MRC du Québec, classé par région administrative, 2001-2002 à 2013-2014*, mars 2015.

(Pages consultées le 28 avril 2015)

[En ligne] http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internes/migir_solde.htm

L'âge des départs et des arrivées

Les résultats d'un sondage sur la migration des jeunes réalisé en 2004-2005 démontraient que le déplacement à l'extérieur de la région atteint un point culminant dans le groupe des 30-34 ans et que le retour en région prend plus d'importance à partir de 25 ans¹⁹. Les premiers départs se font avant l'âge de 20 ans (59 %), qu'ils déménagent dans la même ville ou à l'extérieur de leur région d'origine.

¹⁹ Pour contextualiser la migration au Québec, lire Madeleine GAUTHIER et autres, *La migration des jeunes au Québec. Rapport national d'un sondage 2004-2005 auprès des 20-34 ans du Québec*, Observatoire Jeunes et Société, Institut national de la recherche scientifique, mars 2006, 167 p.

Ce sondage a également mis en lumière la relation entre le niveau de scolarité et la mobilité géographique. La migration serait plus importante parmi les jeunes qui atteignent les niveaux d'études postsecondaires. D'ailleurs, pour 44,5 % des migrants, la raison principale de migration à l'extérieur de la région était pour poursuivre des études.

Les facteurs de migration les plus significatifs chez les jeunes sont la recherche d'établissements d'enseignement postsecondaire et d'un emploi ainsi que l'accès à la propriété. Sur une période de treize ans, la région a perdu 3 173 personnes âgées de 15-39 ans.

Le groupe le plus mobile en Chaudière-Appalaches est celui des 15-24 ans qui quittent la région en grand nombre, mais ces départs tendent à diminuer depuis quelques années. En un peu plus de dix ans, la région a perdu 1 339 jeunes âgés de 15-19 ans et 5 999 de 20-24 ans²⁰.

D'où viennent-ils et où partent-ils?

Depuis une dizaine d'années, les personnes qui entrent en Chaudière-Appalaches proviennent de la Capitale-Nationale et de la Montérégie. Par ailleurs, les pertes de la Chaudière-Appalaches se font surtout au profit de la Capitale-Nationale et du Centre-du-Québec.

Comme le démontre le tableau suivant pour l'année 2013-2014, la Chaudière-Appalaches est perdante dans ses échanges avec la Capitale-Nationale et le Centre-du-Québec. Par contre, elle attire de nouvelles personnes en provenance de la Montérégie et du Bas-Saint-Laurent.

Flux migratoire interne de la Chaudière-Appalaches 2012-2013

Région administrative de provenance	Entrées	Sorties	Gain ou perte de la Chaudière-Appalaches
Bas-Saint-Laurent	534	416	+118
Capitale-Nationale	4 441	4 468	-26
Centre-du-Québec	476	574	-98
Estrie	522	504	+18
Mauricie	225	207	+18
Montérégie	714	556	+158
Montréal	540	519	+21
Saguenay-Lac-Saint-Jean	259	198	+61

ISQ, *Soldes migratoires des régions administratives avec chacune des autres régions, régions administratives du Québec, 2013-2014*, 10 mars 2015.

(Page consultée le 28 avril 2015)

[En ligne] http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internes/migir_ra_2013_2014_soldes.htm

²⁰ Institut de la statistique du Québec, *Migration interrégionale annuelle par groupe d'âge, Chaudière-Appalaches*, Coup d'œil sur les régions et les MRC.

(Pages consultées le 28 avril 2015)

[En ligne] <http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internes>

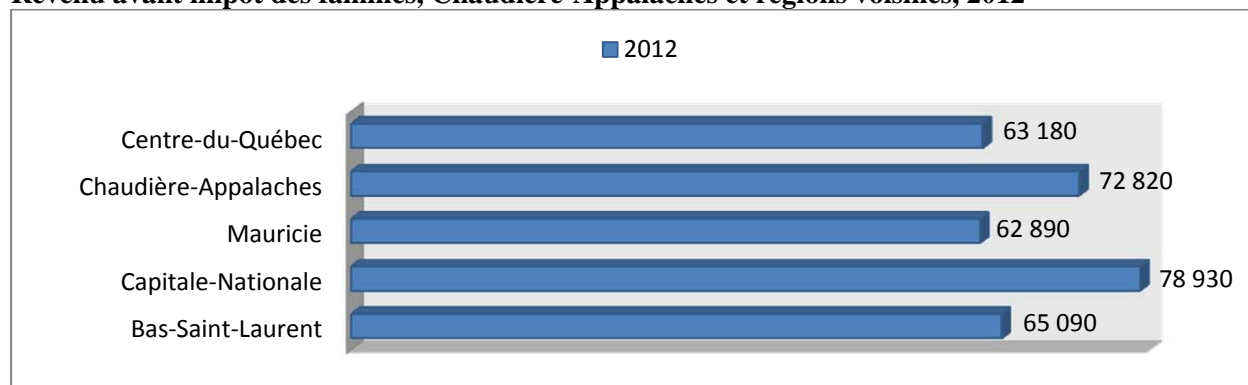
Les conditions de vie et de bien-être

Le cadre de vie en général et le coût de la vie sont des facteurs importants dans l'attraction et la rétention des personnes. Les conditions de vie et de bien-être constituent une base d'argumentation pour faire valoir les avantages d'une région ou d'un territoire.

Le revenu des familles

En 2012, le revenu médian avant impôt des familles de la Chaudière-Appalaches est le deuxième plus haut des régions avoisinantes et aussi, des régions manufacturières. Le revenu médian de l'ensemble des familles de la Chaudière-Appalaches est de 72 820 \$ et de 70 480 \$ pour l'ensemble du Québec. Ces revenus ont été en hausse de 1 à 2 points de pourcentage entre 2008 et 2012, une hausse plus haute que celle qu'a connu la moyenne des revenus des familles québécoises.

Revenu avant impôt des familles, Chaudière-Appalaches et régions voisines, 2012



ISQ, *Revenu médian avant impôt des familles, selon le type de famille, régions administratives et ensemble du Québec, 2008-2012*, révisé le 15 avril 2015.

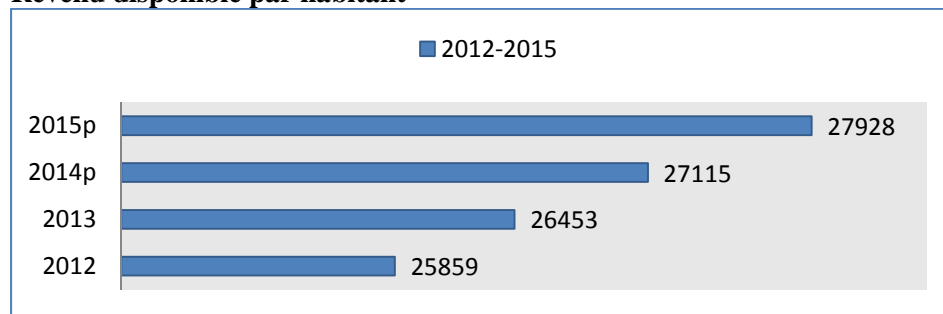
(Page consultée le 12 janvier 2015)

[En ligne] http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/comp_interreg/tableaux/rev_median_av_impot.htm

Même constat en ce qui concerne le revenu personnel disponible²¹ par habitant dans la Chaudière-Appalaches qui est légèrement plus élevé que celui de l'ensemble du Québec, et ce, depuis plusieurs années.

²¹ Le revenu disponible est la somme de tous les revenus reçus par une famille, moins les impôts et autres transferts ou cotisations versées à des administrations publiques. C'est donc le montant qui reste à la famille pour sa consommation et son épargne pendant une année.

Revenu disponible par habitant



Desjardins études économiques, *Études régionales - région de la Chaudière-Appalaches*, volume 9, région 12, Québec, décembre 2014, p. 2.

La Montérégie, région qui alimente positivement la migration interrégionale, offre un revenu moyen par habitant beaucoup plus élevé (29 022 \$)²². Par contre, le prix de vente moyen des maisons en Chaudière-Appalaches coûte environ 77 749 \$ de moins qu'en Montérégie (260 984 \$) où que dans la Capitale-Nationale (262 140 \$).

Le marché du travail

Plusieurs indicateurs permettent d'apprécier la situation du marché du travail. Il a été retenu dans cette section des indicateurs comme la rémunération, le taux d'emploi, le taux d'activités et de chômage qui peuvent servir d'arguments pour attirer des chercheurs d'emploi.

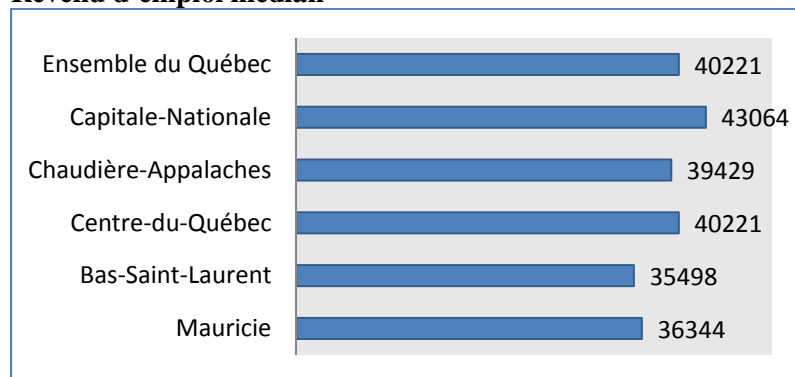
La rémunération

À la différence du salaire « moyen », qui fait la moyenne de l'ensemble des salaires, le salaire « médian » divise les salariés en deux groupes : ceux qui gagnent moins que ce salaire et ceux qui gagnent plus que ce salaire.

À l'échelle de l'ensemble du Québec, le salaire médian est de 43 064 \$. La région de la Chaudière-Appalaches se caractérise par des revenus d'emploi médian de 39 423 \$ et des disparités importantes entre le territoire de Lévis et les autres territoires supralocaux.

²² Desjardins études économiques, *Études régionales*, volume 10, Région 16, Québec, avril 2015, p. 2.

Revenu d'emploi médian



Desjardins études économiques, *Études régionales*, volume 10, Région 16, Québec, avril 2015, p. 2.

Le revenu d'emploi médian ne surpasse pas la moyenne québécoise dans aucune des neuf autres MRC de la Chaudière-Appalaches, hormis Lévis²³.

Revenu d'emploi médian des travailleurs de 25-64 ans, MRC de la Chaudière-Appalaches, 2008 et 2013

Territoire	Revenu d'emploi médian		Variation
	2008	2013 ^P	2013/2008
	\$		%
Beauce-Sartigan	31 162	36 243	16,3
Bellechasse	33 483	38 289	14,4
L'Islet	30 045	34 713	15,5
La Nouvelle-Beauce	34 023	39 159	15,1
Les Appalaches	29 726	34 107	14,7
Les Etchemins	28 424	34 690	22,0
Lévis	40 541	46 384	14,4
Lotbinière	30 487	35 787	17,4
Montmagny	31 113	35 829	15,2
Robert-Cliche	31 247	35 160	12,5
Chaudière-Appalaches	35 513	39 423	14,2
Le Québec	35 911	40 221	12,0

ISQ, *Bulletin Flash, Évolution du marché du travail dans les MRC*, avril 2015, p. 10.

« Les MRC de Chaudière-Appalaches affichent une distribution de revenu plus égalitaire. C'est le cas, entre autres, de L'Islet, Bellechasse, La Nouvelle-Beauce et Lévis »²⁴.

²³ Le revenu d'emploi médian n'est supérieur à la moyenne québécoise que dans 30 des 104 MRC du Québec.

²⁴ Institut de la statistique du Québec, *Bulletin Flash, Évolution du marché du travail dans les MRC*, avril 2015, p. 6.

Les baisses les plus marquées à ce chapitre au Québec entre 2009 et 2013 sont dans les MRC de L'Islet, de Bellechasse et de La Nouvelle-Beauce²⁵.

Le salaire hebdomadaire moyen

Le salaire hebdomadaire moyen de la Chaudière-Appalaches est inférieur à la moyenne québécoise et il est aussi inférieur à celui de trois régions avoisinantes. En 2013, il était inférieur de 27,58 \$ à la moyenne québécoise et, même si les données officielles 2014 n'ont pas encore été révisées, il serait inférieur de 57,20 \$ par rapport à l'ensemble du Québec.

Note : Cette donnée mesure la rémunération moyenne par semaine des personnes occupées (employés à temps plein et à temps partiel), incluant les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres déductions.

Cet écart se creuse avec un salaire horaire qui augmente de 0,03 \$ en Chaudière-Appalaches et de 1,64 \$ au Québec.

Salaire hebdomadaire moyen²⁶ des employés 2013-2014, régions adjacentes et manufacturières

Région	2013 \$	2014 ^P \$
Bas-Saint-Laurent	712,38	720,15
Capitale-Nationale	834,48	828,41
Mauricie	747,40	743,15
Chaudière-Appalaches	768,74	762,10
Lanaudière	803,49	808,03
Laurentides	805,38	824,64
Montérégie	804,41	852,91
Etrie	733,50	760,97
Centre-du-Québec	704,37	741,70
Le Québec	796,32	819,30

ISQ, *Rémunération hebdomadaire et horaire des employés, régions administratives et ensemble du Québec, 2010-2014*, 13 janvier 2015.

(Page consultée le 12 janvier 2015)

[En ligne] http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/comp_interreg/tableaux/tra_remuneration.htm2015

Parmi les régions manufacturières, la Chaudière-Appalaches est au cinquième rang pour les salaires hebdomadaires avec 90,81 \$ de moins que le salaire hebdomadaire moyen en Montérégie.

²⁵ L'ISQ se base sur le coefficient de Gini qui porte sur les inégalités dans la distribution des revenus d'emploi à l'intérieur des MRC. Le coefficient (ou indice) de Gini est une mesure statistique qui permet de mesurer les disparités dans une population donnée. Le coefficient est compris entre 0 et 100 et plus il est élevé et plus les inégalités sont importantes.

²⁶ Le salaire réfère à l'emploi principal et les données excluent le salaire des travailleurs autonomes.

La population active

À l'échelle des MRC, Statistique Canada prévoyait dans ses projections 2012-2016, une baisse de 2,4 % du groupe des 15-64 ans sur l'ensemble des territoires des MRC. Les MRC les plus touchées par cette baisse de la population active sont celles de L'Islet (-6,3 %), des Appalaches (-5,5 %) et de Montmagny (-4,9 %)²⁷.

Note : La population active est l'ensemble des personnes en âge de travailler (15 ans et plus) disponibles sur le marché du travail, déjà en emploi ou en recherche d'emploi.

La diminution de la population active peut s'expliquer par le vieillissement de la population ou par l'augmentation de personnes qui ne cherchent plus d'emploi.

Le taux d'emploi

En 2011, la Chaudière-Appalaches avait le taux d'emploi le plus élevé au Québec (65,6 %), mais elle a perdu quelques points de pourcentage pour atteindre 64,1 % en 2014. La région se situe au troisième rang après la Capitale-Nationale (63,4 %) et Laval (65,2).

Note :

Taux d'emploi : Ce taux représente le nombre de personnes en emploi par rapport à la population en âge de travailler.

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{Nombre de personnes occupées}}{\text{Population âgée de 15 ans et plus}} \times 100$$

Taux de chômage : Ce taux représente le nombre de personnes prêtes à travailler ou activement à la recherche de travail par rapport à l'ensemble de la population active.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Nombre de chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100$$

Par contre, deux régions voisines, le Bas-Saint-Laurent et le Centre-du-Québec, ont connu de plus fortes diminutions du taux d'emploi entre 2004 et 2014. Cette baisse du taux d'emploi pourrait profiter aux entreprises de la Chaudière-Appalaches qui trouveraient sans doute dans ce bassin de main-d'œuvre une occasion de pourvoir des postes plus difficiles à combler.

²⁷ Emploi-Québec, Direction régionale de la Chaudière-Appalaches, *Chaudière-Appalaches et ses territoires, Portrait du marché du travail 2014*, p. 6.

Taux d'emploi des régions voisines à la Chaudière-Appalaches 2010-2014

Région	Taux d'emploi %					Taux de chômage %				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Capitale-Nationale	62,9	63,5	64,2	63,6	63,4	5,2	5,8	5,5	5,1	5,5
Chaudière-Appalaches	64,7	65,6	63,4	63,0	64,1	5,4	5,2	4,6	5,5	5,3
Estrie	57	59,5	55,6	58,4	58,2	8,0	6,9	8,1	6,4	6,8
Centre-du-Québec	56,7	56,6	54,7	56,4	55,8	6,7	7,3	8,2	7,2	6,9
Bas-Saint-Laurent	53,3	53,7	56,1	52,1	49,9	10,0	8,5	8,2	9,9	9,0
Mauricie	52,2	53,5	50,8	48,4	50,8	9,2	8,2	9,6	9,3	8,6
Montréal	59,1	57,8	57,5	58,7	57,3	9,6	9,8	10,1	9,6	9,8

ISQ, Annuaire québécois des statistiques du travail, *Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2004-2014*, volume 11, 30 mars 2015.

[En ligne] <http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v11-fs.pdf>

Le taux de travailleurs

Selon l'ISQ, la situation du marché du travail s'est améliorée au Québec et le taux de travailleurs n'a cessé d'augmenter depuis 2011. « *En 2013, le nombre de travailleurs était plus élevé qu'avant la récession de 2009 dans 74 des 104 MRC que compte le Québec* »²⁸. La MRC de La Nouvelle-Beauce se retrouve au huitième rang des dix MRC de la province ayant le plus haut taux de travailleurs en 2013.

Note :

Taux de travailleur : Ce taux représente la proportion des travailleurs sur l'ensemble de la population âgée de 24-64 ans.

$$\text{Taux de travailleur} = \frac{\text{Nombre de travailleurs}}{\text{Population de 24-64 ans}} \times 100$$

Parmi les régions voisines, la Chaudière-Appalaches est la seule région à afficher un taux de travailleurs plus haut que la moyenne québécoise avec plus de trois quarts des travailleurs de 25-64 ans déjà en emploi.

²⁸ Institut de la statistique du Québec, *Bulletin Flash, Évolution du marché du travail dans les MRC*, avril 2015, p. 2.

Taux de travailleurs de 25-64 ans, 2008 et 2013 des régions voisines

Région	Taux de travailleurs %		Écart %
	2008	2013 ^P	2013/2008 ^P
Capitale-Nationale	74,2	75,0	0,8
Chaudière-Appalaches	78,0	78,9	0,9
Centre-du-Québec	74,2	75,0	0,8
Bas-Saint-Laurent	70,5	72,8	2,3
Mauricie	70,2	70,2	0,0
Le Québec	75,5	76,2	0,7

ISQ, Annuaire québécois des statistiques du travail, *Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2004-2014*, volume 11, 30 mars 2015.

[En ligne] <http://stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v11-fs.pdf>

Entre 2008 et 2013, le taux de travailleur a augmenté dans tous les territoires supralocaux de la région, et ce, de manière très importante dans la MRC de Lotbinière qui se retrouve parmi les 25 MRC du Québec affichant les taux de travailleurs les plus élevés de la province.

L'Islet, Montmagny, Les Etchemins et Les Appalaches ont toutefois des taux de travailleurs en deçà de la moyenne de l'ensemble du Québec et Les Etchemins se retrouve au palmarès des dix MRC du Québec affichant la plus forte baisse du nombre de travailleurs.²⁹

Nombre et taux des travailleurs de 25-64 ans, 2008 et 2013

Territoire	Nombre de travailleurs			Taux travailleurs		
	2008	2013 ^P	Variation 2013/2008	2008	2013 ^P	Écart 2013/2008 %
Beauce-Sartigan	21 359	21 549	0,9	77,4	77,4	0,0
Bellechasse	14 424	15 670	8,6	77,7	79,8	2,1
L'Islet	7 329	7 144	-2,5	72,8	74,6	1,8
La Nouvelle-Beauce	15 194	16 282	7,2	82,0	82,3	0,3
Les Appalaches	15 976	15 457	-3,2	70,1	71,0	0,9
Les Etchemins	6 490	6 248	-3,7	70,7	71,2	0,5
Lévis	64 324	63 856	-0,7	82,2	82,4	0,2
Lotbinière	12 278	13 400	9,1	78,2	80,2	2,0
Montmagny	8 909	8 816	-1,0	72,1	74,7	2,6
Robert-Cliche	7 800	7 770	-0,4	77,7	78,2	0,5

ISQ, Bulletin flash, *Évolution du marché du travail dans les MRC*, avril 2015, extrait du tableau 5, p. 10.

Le nombre de travailleurs correspond au nombre de personnes de 25-64 ans ayant des revenus d'emploi ou d'entreprise comme principale source de revenus. Le taux de travailleurs est le rapport entre le nombre de travailleurs et le nombre de particuliers ayant produit une déclaration de revenus à Revenu Québec.

²⁹ Institut de la statistique du Québec, Bulletin Flash, *Évolution du marché du travail dans les MRC*, avril 2015, figure 2, p. 2.

Les prévisions des besoins de main-d'œuvre

En juillet 2014, Emploi-Québec publiait un document portant sur les prévisions des besoins de main-d'œuvre à moyen (2013-2017) et à long terme (2017-2022) dans laquelle il est stipulé que 1 358 500 postes seraient à pourvoir pendant la période s'échelonnant de 2013 à 2022³⁰.

D'après ces prévisions, le total des besoins de main-d'œuvre de l'ensemble des régions manufacturières est estimé à 382 700 postes.

Chaudière-Appalaches aura besoin de 37 500 personnes entre 2013 et 2017 pour remplacer les départs à la retraite et combler la création de nouveaux emplois.

Prévisions des besoins de main-d'œuvre de 2013 à 2017, régions manufacturières

Région	Croissance prévue de l'emploi	Remplacement prévu lié à la retraite	Demande totale
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3 200	21 600	24 800
Mauricie	2 500	23 200	25 700
Estrie	5 000	24 200	29 700
Chaudière-Appalaches	5 000	32 500	37 500
Lanaudière	14 200	33 500	47 700
Laurentides	21 700	40 400	62 100
Montérégie	32 800	100 100	132 900
Centre-du-Québec	3 700	18 600	22 300

Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014, tableau 4, p. 25.

Les économistes d'E-Q prévoient que, d'ici 2022, l'emploi sera en croissance dans toutes les régions du Québec. Les besoins de main-d'œuvre seront particulièrement importants en Montérégie d'ici 2017, ce qui devrait affecter la Chaudière-Appalaches, puisque la Montérégie procure annuellement entre 600 et 700 nouvelles personnes.

Concernant les départs à la retraite, E-Q souligne que sur une période de dix ans (2013-2022), il faudra remplacer près du quart (27,7 %) de la main-d'œuvre qui était en emploi en 2012. Ainsi, 75 % des postes qui devront être pourvus au cours des cinq prochaines années seront des postes créés par des départs à la retraite³¹.

³⁰ Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014, tableau 4, p. 5.

³¹ Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014, tableau 4, p. 25.

« Il n'y aura pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre au cours des dix prochaines années (2013-2022). Toutefois, la rareté de main-d'œuvre se fera sentir davantage dans certaines professions, dans certains secteurs et dans certaines régions³² ».

Les départs à la retraite seront particulièrement importants dans le domaine de la gestion, de la finance, des affaires et de l'administration. Sur dix ans, le tiers des gestionnaires sera à remplacer. En ce qui touche le niveau des compétences, les besoins nécessiteront majoritairement des niveaux intermédiaire et technique.

En 2022, 32 % des emplois au Québec nécessiteront une formation technique de niveau collégial ou une formation professionnelle de niveau secondaire.

Pour contrebalancer le ralentissement démographique et répondre aux nouveaux besoins du marché du travail, il faudra compter sur les jeunes, la résorption du chômage, la participation accrue des femmes au marché du travail, les départs à la retraite plus tardifs, un solde migratoire favorable et une future population immigrante.

D'ailleurs, dans le Scénario 2013-2017 pour l'ensemble du marché du travail, les économistes de Service Canada Région du Québec notent, entre autres, que « *l'immigration contribuera de façon significative à la croissance du bassin de main-d'œuvre au cours des prochaines années³³* ».

L'économie

Le prix pour se loger³⁴

La vitalité économique des régions et les débouchés d'emploi, que ce dynamisme entraîne, sont des facteurs d'attraction, tant pour les jeunes diplômés qui cherchent un premier emploi que pour les personnes immigrantes qui cherchent à s'intégrer au marché du travail québécois.

Toutefois, entre deux offres d'emploi aux conditions d'emploi équivalentes dans deux régions différentes, d'autres facteurs sont pris en compte lors de la décision de choisir la région de destination. Une de ces raisons est le prix pour se loger.

³² Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, *Faits saillants*, 2014, p.4.

³³ Services Canada, Emploi-Avenir Québec, *Scénario 2013-2017 pour l'ensemble du marché du travail*. (Page consultée le 15 juin 2015)

[en ligne] http://servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/0000.shtml

³⁴ Fédération des chambres immobilières du Québec, *Mot de l'économiste*, service Analyse du marché, mars 2012; Société d'habitation et de logement, *Rapport sur le marché locatif RMR de Québec*, automne 2014; Statistiques Centris sur les ventes et les prix médians pour les années 2002-2012 publié dans *Le Prix des maisons, région par région*, L'Actualité, 3 avril 2013.

En 2011, le prix moyen d'une maison unifamiliale au Québec était de 247 054 \$. Voici un aperçu par rapport à certaines régions :

- Chaudière-Appalaches 162 500 \$
- Bas-Saint-Laurent 137 500 \$
- Mauricie 132 375 \$
- Centre-du-Québec 129 000 \$
- Capitale-Nationale 225 000 \$

Sur les territoires de MRC, les prix fluctuent en fonction de la demande et en voici quelques exemples :

- Montmagny 140 000 \$
- Beauceville 82 000 \$
- Thetford Mines 95 000 \$
- Saint-Agapit 144 000 \$
- Chutes-de-la-Chaudière Ouest (Lévis) 235 000 \$

En 2014, le prix moyen d'achat d'une résidence unifamiliale au Québec est de 326 343 \$ et de 224 000 \$ pour une copropriété.

Le logement

Il en coûte 929 \$ par mois pour se loger à Sainte-Foy, Sillery ou Cap-Rouge alors que le loyer moyen de Charny, Saint-Romuald ou Saint-Jean-Chrysostome est de 701 \$ et de 708 \$ à Lévis et Pintendre.

Valeur imposable moyenne uniformisée par type d'immeuble résidentiel, Chaudière-Appalaches, exercices financiers 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
	\$	\$	\$	\$	\$
Résidence unifamiliale	151 433	162 912	175 300	183 996	190 834
Copropriété	141 821	131 338	119 615	114 176	107 049
Chalet et maison de villégiature	83 001	90 368	96 808	104 078	108 356
Habitation en commun	1 078 963	1 204 355	1 334 761	1 367 681	1 433 292
Maison mobile et roulotte	75 992	81 509	86 696	93 958	98 143
Autres immeubles résidentiels ⁴	32 928	35 938	39 728	39 868	41 002

ISQ, Nombre d'unités d'évaluation et valeur imposable moyenne uniformisée par type d'immeuble résidentiel, Chaudière-Appalaches, exercice financier 2010-2015, 9 avril 2014.

Les atouts et les défis de la région

Issus des données statistiques précédentes, voici quelques points à retenir :

- Les données positives :
 - ✓ Un taux d'accroissement annuel moyen de la population très encourageant dans plusieurs territoires
 - ✓ Un taux de diplôme et de certificat d'une école de métier qui surpasse la moyenne québécoise
 - ✓ Des jeunes étudiants qui réussissent mieux au secondaire et qui décrochent moins
 - ✓ Une diminution des départs des 20-24 ans vers d'autres régions
 - ✓ Des personnes immigrantes jeunes, scolarisées et qui souhaitent travailler
 - ✓ Des migrations positives provenant du Bas-Saint-Laurent, de la Montérégie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean
 - ✓ Un revenu personnel par habitant plus élevé que la moyenne du Québec
 - ✓ Un taux de travailleurs plus élevé que la moyenne du Québec
 - ✓ Un taux de chômage plus bas que la moyenne québécoise
 - ✓ Des perspectives encourageantes du marché de l'emploi dans les prochaines années

- Les défis :
 - ✓ Le vieillissement rapide de la population et un taux d'accroissement de la population plus lent que la moyenne Québécoise
 - ✓ 18,5 % de personnes âgées entre 25-64 ans sont encore sans diplôme
 - ✓ Des prévisions de décroissance du nombre de jeunes de la maternelle jusqu'au secondaire dans moins de dix ans
 - ✓ Des migrations négatives vers la Capitale-Nationale et le Centre-du-Québec
 - ✓ La diminution importante des intentions de migration chez les jeunes de toutes les régions
 - ✓ Un solde migratoire interrégional de plus en plus faible
 - ✓ Une immigration faible et un taux de déclarations d'intention d'immigrer dans la région très faible
 - ✓ Attirer de la main-d'œuvre avec des salaires plus bas que la moyenne
 - ✓ Faire connaître les avantages qu'offre la région (localisation, emploi, qualité de vie) tant aux résidents de la région que ceux du Québec, et ce, tout particulièrement pour le groupe des 18-34 ans
 - ✓ Un sentiment de fierté de vivre en Chaudière-Appalaches à encourager chez les résidents qui considèrent leur région comme égale ou comparable aux autres, car la population demeure la meilleure ambassadrice pour faire valoir la qualité de vie

La méthodologie

Pour la réalisation du sondage, le mandat a été confié à INFRAS inc. et la collecte électronique de données a été réalisée à l'aide d'un sondage autoadministré par Internet qui s'est déroulé du 5 au 11 juin 2015. À partir d'un panel d'internautes, l'échantillon a été tiré de façon aléatoire auprès des répondants potentiels résidents au Québec et âgés de 18 ans et plus. Un minimum de 2 000 questionnaires remplis était attendu, dont 500 répondants de la région de la Chaudière-Appalaches.

Au total, 2 019 questionnaires ont été remplis et le temps moyen pour y répondre a été de 11 minutes 10 secondes.

Pour les résultats d'ensemble, une marge d'erreur maximale de plus ou moins 2,18 %, dans un intervalle de confiance de 95 % (19 fois sur 20) s'appliquerait pour un échantillon parfaitement probabiliste.

Les objectifs du sondage

L'objectif principal du sondage auprès des Québécois était d'identifier les forces et les faiblesses sur lesquelles la région devra travailler pour améliorer la connaissance de la région et la rendre plus attractive auprès des chercheurs d'emplois et des jeunes diplômés.

Le but du sondage auprès des résidents de la Chaudière-Appalaches était d'identifier leur connaissance du marché du travail de la région, leur opinion sur l'avenir de la région et de nommer les sources de fierté régionale pour bâtir une stratégie de rétention et améliorer le sentiment d'appartenance.

Les constats et les faits saillants

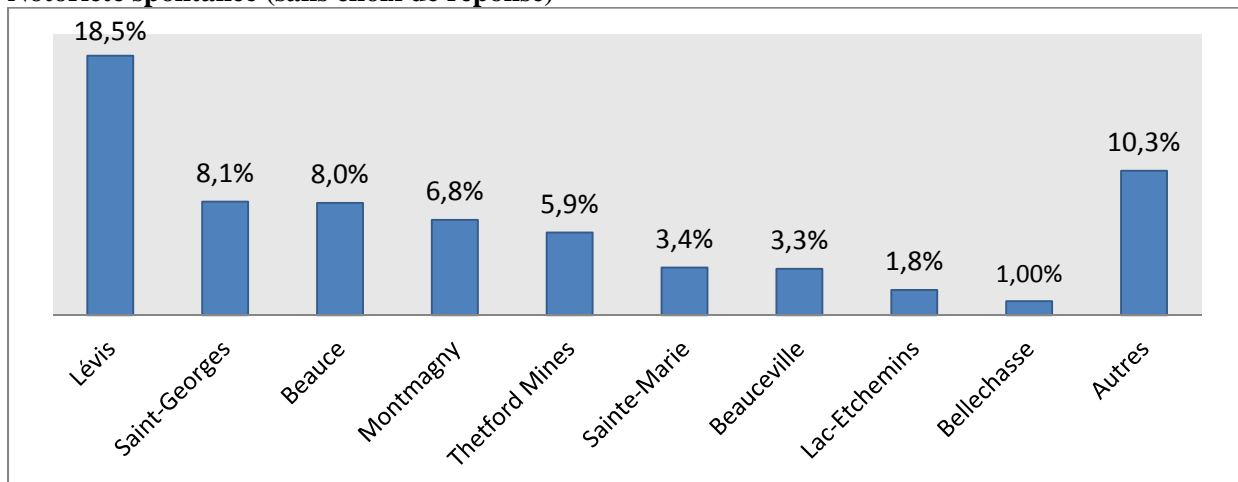
La connaissance de la région

La grande majorité des répondants, soit 88,3 % excluant les répondants de la Chaudière-Appalaches, affirment connaître la région de la Chaudière-Appalaches, ne serait-ce que de nom. Toutefois, moins de la moitié des répondants la connaît assez pour être capable de nommer une localité, un événement, un attrait touristique ou encore, pour la situer correctement sur une carte géographique du Québec. Pourtant, 10,3 % disaient connaître la région, mais ont nommé des localités qui n'étaient pas situées en Chaudière-Appalaches.

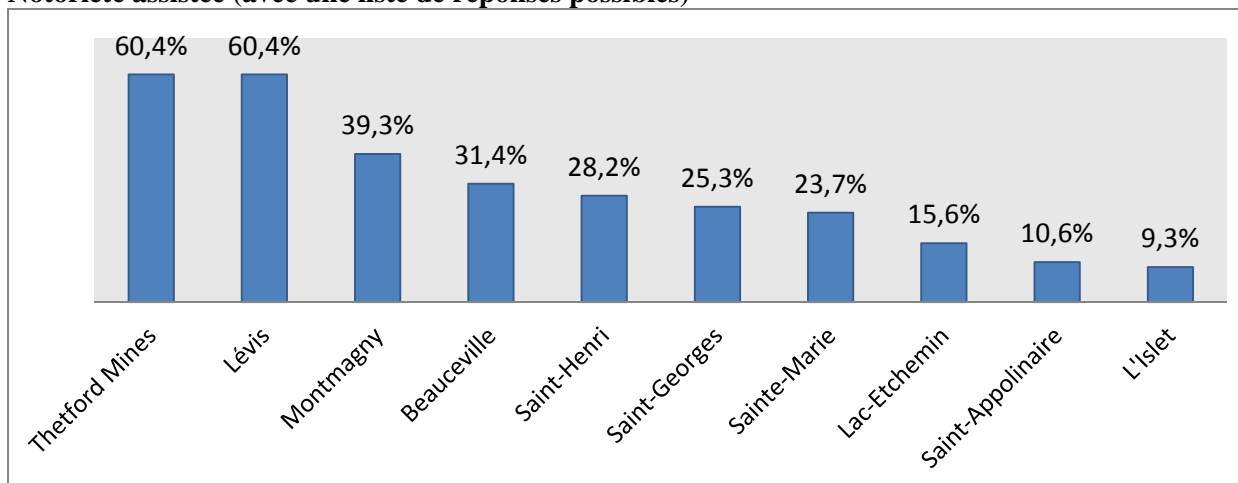
Les réponses spontanées ont fait ressortir que les localités sont plus connues ou viennent plus facilement à l'esprit des répondants que les événements ou les attraits touristiques de la région.

Après avoir été informés globalement sur la région, plus de la moitié des répondants (51,8 %) ont déclaré avoir déjà visité la région, surtout pour des vacances (54,6 %) ou pour visiter des proches (33,3 %).

Notoriété spontanée (sans choix de réponse)



Notoriété assistée (avec une liste de réponses possibles)³⁵



67,4 % des répondants âgés de 18-24 ans ne connaissaient pas de localité, d'événement ou d'attrait en Chaudière-Appalaches.

La perception de la région

Les perceptions générales semblent être que la Chaudière-Appalaches est globalement comparable aux autres régions du Québec, que ce soit par rapport aux conditions de vie, de travail et d'emploi ou en général.

³⁵ Parmi ceux ayant affirmé ne pas connaître la région, une liste des villes les plus peuplées de chaque MRC a été fournie. La grande majorité d'entre eux connaissaient finalement certaines villes, surtout Thetford Mines et Lévis (60,4 %).

Toutefois, tant en Chaudière-Appalaches qu'ailleurs au Québec, un nombre important de répondants ne se sont pas prononcés, ce qui peut suggérer qu'ils ne connaissent pas suffisamment la région pour avoir une opinion sur elle. C'est peut-être aussi pour cette raison que, globalement, les répondants qualifient la région de la Chaudière-Appalaches comme étant comparable aux autres régions.

Qu'ils soient de la région ou d'ailleurs au Québec, un grand nombre de répondants sont d'avis qu'en Chaudière-Appalaches :

- Les gens sont serviables (66,3 % en Chaudière-Appalaches par rapport à 62,0 % ailleurs)
- Les écoles sont bonnes (54,5 % en Chaudière-Appalaches par rapport à 46,7 % ailleurs)
- Les maisons et les terrains y sont abordables (52,4 % en Chaudière-Appalaches par rapport à 51,9 % ailleurs)

L'emploi

Il faut noter qu'à la question sur la facilité de trouver un emploi intéressant et payant dans la région, 40,5 % des répondants de la Chaudière-Appalaches et 47,2 % ailleurs au Québec n'y a pas répondu. Même observation pour la question sur les possibilités d'emploi, le taux de non-réponse a été de 32,9 % en Chaudière-Appalaches et de 40,4 % ailleurs au Québec.

Le quart des répondants indiquent qu'ils ne sont pas d'accord pour dire qu'il est facile de trouver un emploi intéressant et payant en Chaudière-Appalaches (Chaudière-Appalaches 27,6 % par rapport à ailleurs 27,7 %) et que les possibilités d'emploi y sont bonnes (Chaudière-Appalaches 23,1 % par rapport à ailleurs 26,9 %).

Sur les possibilités d'emploi en particulier, rien ne semble distinguer le marché du travail de la Chaudière-Appalaches à celui des autres régions. Plus de la moitié des répondants de la région les trouvent comparables aux autres régions du Québec et 20 % n'ont pas répondu.

11 % des répondants, excluant ceux de la Chaudière-Appalaches, pensent que les possibilités d'emploi dans la région sont meilleures qu'ailleurs. Par contre, 21,1 % pensent qu'elles sont moins bonnes.

Possibilités d'emploi en Chaudière-Appalaches	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Comparable aux autres régions	52,2	43,2
Moins bonnes en Chaudière-Appalaches	14,9	21,1
Meilleures en Chaudière-Appalaches	13,0	11,0
Ne sais pas/Ne répond pas	20,0	24,6

L'attractivité

La Chaudière-Appalaches supporte la comparaison avec ses régions voisines du Bas-Saint-Laurent, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, mais sans plus. Les taux de réponse indiquent que la région est perçue comme étant égale ou comparable à ses voisines et cette opinion est assez largement partagée par les répondants de la Chaudière-Appalaches et d'ailleurs au Québec.

Comparaison avec la Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Chaudière-Appalaches est plus attirante	19,6	18,1
Chaudière-Appalaches est égale ou comparable	37,9	33,7
Chaudière-Appalaches est moins attirante	32,3	32,8
Ne sais pas/Ne répond pas	10,2	15,3

Comparaison avec le Bas-Saint-Laurent	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Chaudière-Appalaches est plus attirante	30,6	23,0
Chaudière-Appalaches est égale ou comparable	45,6	46,3
Chaudière-Appalaches est moins attirante	11,0	13,8
Ne sais pas/Ne répond pas	12,8	16,9

Comparaison avec le Centre-du-Québec	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Chaudière-Appalaches est plus attirante	20,8	17,4
Chaudière-Appalaches est égale ou comparable	56,1	52,7
Chaudière-Appalaches est moins attirante	10,2	13,6
Ne sais pas/Ne répond pas	12,9	16,3

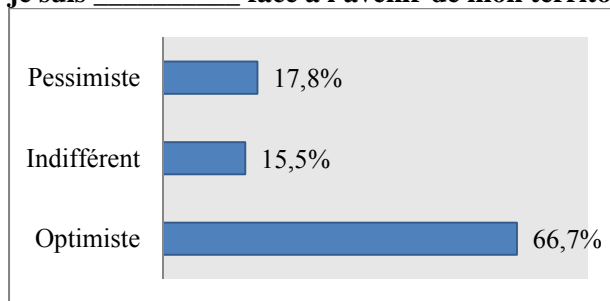
Comparaison avec la Mauricie	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Chaudière-Appalaches est plus attirante	24,6	19,3
Chaudière-Appalaches est égale ou comparable	52,5	52,0
Chaudière-Appalaches est moins attirante	9,5	11,3
Ne sais pas/Ne répond pas	13,5	17,5

La Capitale-Nationale semble attirer bon nombre de répondants et cette attraction se confirme dans les réponses portant sur la région qu'ils choisiraient s'ils avaient à déménager.

L'économie

Les résultats liés à l'opinion des répondants de la Chaudière-Appalaches quant au développement économique sont plutôt ambigus, mais ils sont plutôt optimistes quant à l'avenir en général de leur territoire.

Complétez la phrase suivante en cochant un mot parmi les mots de la liste suivante. De manière générale, je suis _____ face à l'avenir de mon territoire.



Pour décrire le développement économique de leur territoire, les répondants de la région ont choisi le mot **Prometteur** à 26,8 %, le mot **Encourageant** à 17,6 % et **Vigoureux** à 3,2 %.

Pour ce qui est du développement économique, 22,7 % ont choisi le mot **Sans changement** pour le décrire. Par contre, les qualificatifs **Inquiétant** et **Fermé** ont été choisis respectivement à 21,3 % et 1,7 %.

La migration

Un peu partout au Québec, et ce, depuis quelques années, les statistiques de migration sont en baisse et ce sondage le confirme. À la question *Avez-vous l'intention ou envisagez-vous de déménager d'ici trois ans dans une autre région du Québec que celle que vous habitez actuellement?*, les réponses sont sans équivoque.

Que les répondants soient mariés, en couple ou célibataires, la réponse est non pour 72 % des répondants de la région et pour 65,9 % des répondants d'ailleurs au Québec.

Parmi le petit nombre de personnes qui envisagent de déménager, 50,3 % d'entre elles feraient certainement ou probablement le choix de la Chaudière-Appalaches alors que 42,7 % ne choisiraient pas la région. Sur le choix de la Chaudière-Appalaches comme région pour déménager, les pour et les contre sont presque égaux.

Pourquoi déménager

Les principales raisons pour lesquelles environ le quart des répondants pourraient déménager seraient pour occuper ou chercher un emploi, se rapprocher de leur famille et suivre leur conjoint.

Plus d'hommes que de femmes envisageraient de déménager pour chercher du travail (18,1 % par rapport à 11,3 %) et les femmes seraient plus prêtes à déménager pour se rapprocher de leur famille (19,8 % par rapport à 8,5 %).

Les principales raisons de déménager	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Occuper un emploi	18,1	21,8
Chercher du travail	14,4	14,9
Se rapprocher de la famille	16,0	13,9
Suivre leur conjoint	11,5	10,0
Joindre des amis qui habitent cette région	7,6	4,2
Aller suivre une formation qui ne se donne pas dans ma région	2,3	2,9
Autre raison précisée	20,8	24,0

Les régions de préférence pour déménager

Environ la moitié des répondants qui envisagent actuellement de déménager affirment que la Chaudière-Appalaches pourrait faire partie de leur choix. Par contre, lorsqu'il leur est demandé dans quelle région ils déménageraient s'ils n'avaient pas le choix, les résultats sont plus diffus dans chacune des régions du Québec et la Chaudière-Appalaches n'est choisie que par 6,1 % des répondants.

De plus, les répondants de la Chaudière-Appalaches seraient plus nombreux à choisir la Capitale-Nationale s'ils n'avaient pas le choix de déménager dans une autre région, ce qui appuie les résultats précédents qui indiquaient que l'attrait pour cette région voisine était plus élevé.

Par ordre d'importance, voici les préférences des répondants :

Le choix des répondants de Chaudière-Appalaches

Les principales régions de préférence pour déménager	%
Capitale-Nationale	20,8
Centre-du-Québec	10,2
Estrie	8,5
Montréal	8,4
Bas-Saint-Laurent	6,1

Le choix des répondants d'ailleurs au Québec

Les principales régions de préférence pour déménager	%
Montréal	14,0
Capitale-Nationale	13,8
Estrie	9,1
Montérégie	9,1
Laurentides	8,3
Chaudière-Appalaches	6,1

Les éléments les plus appréciés du lieu de résidence

Actuellement, que les répondants soient de la Chaudière-Appalaches ou d'ailleurs au Québec, le milieu de vie est surtout apprécié pour son cadre général, la nature et la famille ainsi que les amis.

Par ordre d'importance, les éléments les plus appréciés sont :

Les éléments les plus appréciés	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Le cadre de vie (sécurité, tranquillité, circulation)	22,0	19,2
La nature et l'environnement	19,3	16,2
La famille et les amis	14,9	13,9
J'aime vivre dans ou près d'un grand centre urbain	11,3	15,0
J'aime vivre en campagne ou éloigné d'un grand centre	7,8	5,4
Le coût de la vie	7,7	5,1
Le travail/Les conditions d'emploi	4,9	7,4

Les quatre principaux points forts perçus au fait de vivre en région par l'ensemble des répondants sont la tranquillité du milieu de vie et la sécurité, le coût et la qualité de vie, l'accès à la nature ainsi que l'accès et le prix du logement et des terrains.

Ces éléments sont ici aussi les points forts perçus au fait de vivre en région.

Les avantages	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
La tranquillité du milieu de vie et la sécurité	40,4	39,6
Le coût et la qualité de vie	35,4	32,9
L'accessibilité à de grands espaces et à la nature	33,3	30,8
L'accessibilité et le prix du logement et des terrains	26,0	26,3
Lieu de résidence près du travail	13,8	13,6
Les salaires et la sécurité d'emploi	11,8	13,9
Les services de santé et d'urgence	11,3	12,6
Solidarité citoyenne	11,2	11,0
L'environnement économique	9,1	8,9
Autres	0,6	0,7
Aucun	2,9	2,8
NSP	5,3	5,4

De fait, 45,8 % des répondants de la Chaudière-Appalaches âgés de 35-44 ans ont indiqué que le coût et la qualité de vie étaient des avantages de vivre en région. Parmi les répondants de la région, les hommes ont souligné à 39,7 % le coût et la qualité de vie comme avantages et 13,5 % d'entre eux ont mentionné l'environnement économique.

À l'inverse, les désavantages touchent le transport en commun, le manque de services de proximité ainsi que le manque de centres d'achat et de boutiques.

En ce qui a trait au manque de services, il faut rappeler que dans les perceptions générales de la région, les répondants n'étaient pas en majorité d'accord avec le fait qu'il y a suffisamment de médecins ou qu'il est facile de trouver une place en garderie, et que malgré tout, la région était comparable aux autres.

Il semble donc que ce point faible (manque de services) soit une opinion partagée pour l'ensemble des régions en général, mais que ces désavantages soient aussi présents dans les autres régions du Québec.

Les désavantages	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Pas de transport en commun	34,9	37,0
Peu de services de proximité (garderies, écoles, épiceries, banques)	24,7	24,7
Pas de centres d'achat	24,6	22,5
Peu ou pas de boutiques spécialisées ou de grandes marques	22,3	19,5
Peu ou pas de variétés dans l'offre culturelle, sportive ou de loisirs	18,1	18,8
Pas d'Internet haute vitesse ou prix très élevé	16,4	17,3
Manque d'intimité ou d'anonymat	12,1	11,6
Villes ou villages trop petits	9,9	10,4
Loin de la nature et des grands espaces	7,5	6,9
Accueil et intégration difficiles	7,4	8,5
Environnement pollué	4,4	6,1
Manque d'entraide citoyenne et de coopération	4,1	3,3
Autres	1,8	2,9
Aucun	11,6	10,0
NSP	6,9	6,8

Les éléments décisifs pour choisir entre deux régions

Les principales raisons qui inciteraient un travailleur à changer de région pour un travail équivalent sont la disponibilité du logement et le prix pour se loger, la diminution des déplacements entre le travail et la résidence, une conciliation travail-famille plus facile, des conditions d'emploi intéressantes ainsi qu'une diminution du stress.

Les principaux incitatifs	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Disponibilité du logement et prix pour se loger	41,7	35,5
Moins de déplacements entre le travail et la maison	40,1	40,0
Concilier la vie de famille et le travail plus facilement	34,5	33,5
Conditions d'emploi intéressantes	34,2	38,6
Moins de stress	33,4 %	29,5 %

Les autres éléments suggérés dans le questionnaire, soit un taux de chômage bas, un cadre de travail plus amical, une gestion plus personnalisée des employés et des gestionnaires ou des chefs d'entreprises plus proches des employés, n'ont pas été privilégiés comme choix de réponse (moins de 10 %).

L'élément le moins significatif pour les répondants de la Chaudière-Appalaches a été *Les gestionnaires ou chefs d'entreprises plus proches des employés* (4,1 %) et pour les répondants d'ailleurs au Québec *Une gestion des employés plus personnalisée* (3,6 %).

Attirer de nouveaux arrivants en Chaudière-Appalaches

À la question posée uniquement aux répondants de la Chaudière-Appalaches « *Selon vous, qu'est-ce qui permettrait d'attirer de nouveaux arrivants dans votre ville ou votre village?* », ceux-ci ont placé en première position le cadre de vie en général.

Le travail et les conditions d'emploi ont été relégués en quatrième position. Or, il faut rappeler que de l'avis de plus grand nombre de tous les répondants, la principale raison pour changer de région était le travail.

Les 25-34 ans estiment quant à eux que c'est la famille et les amis qui permettraient d'attirer de nouveaux arrivants (20,5 %), alors que les 35-44 ans (37,7 %) et les 45-64 ans (37,0 %) soulignent que ce seraient le coût de la vie.

Les principaux éléments pour attirer de nouveaux arrivants en Chaudière-Appalaches	%
Le cadre de vie en général	41,5
La nature et l'environnement	33,9
Le coût de la vie	32,1
Le travail/Les conditions d'emploi	30,8
La qualité des services santé, éducation	24,1
Les infrastructures pour les loisirs, le sport et la culture	21,2
Vivre en campagne ou éloigné d'un centre urbain	18,5
Le transport en commun	14,8
La famille et les amis	13,1
Autre élément	0,4
NSP/NRP	5,2

L'immigration et l'ouverture sur le monde

L'opinion des répondants est partagée à savoir si l'immigration est une des solutions pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des régions. En Chaudière-Appalaches, un peu plus de la moitié des répondants sont en accord (55,4 %), tandis qu'un peu plus du tiers sont en désaccord (35,6 %).

Ailleurs au Québec, 55,9 % sont en accord alors que 34,7 % de ces répondants considèrent que l'immigration n'est pas une solution au problème de main-d'œuvre des régions.

Les jeunes de la Chaudière-Appalaches sont davantage en accord avec le fait que l'immigration est une des solutions pour combler les besoins de main-d'œuvre, soit 18-24 ans : 70,6 %; 25-34 ans : 61,2 %, alors que les 35-44 ans sont en désaccord, soit 35-44 ans : 43,6 %; 45-44 ans : 41,3 %.

Les femmes (65,5 %) plus que les hommes (45,6 %) de la région pensent que l'immigration fait partie des solutions pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre.

La région de la Chaudière-Appalaches est perçue comme une région ouverte aux personnes immigrantes et leur offrant des services de qualité. Toutefois, comme sur plusieurs autres éléments du sondage, les proportions de répondants préférant ne pas répondre sont élevées sur ce sujet.

La Chaudière-Appalaches est-elle ouverte sur le monde?

La moitié des répondants de la région pensent que oui (50,6 %), mais 39,5 % n'ont pas répondu à cette question. C'est à peu près les mêmes résultats du côté des répondants de l'extérieur de la région, c'est-à-dire 43,4 % pensent que la région est ouverte aux personnes immigrantes et 46 % n'ont pas donné de réponse.

Qu'ils soient de la Chaudière-Appalaches ou d'ailleurs au Québec, plus ou moins 10 % des répondants pensent que la région est fermée aux personnes immigrantes.

À la question sur la qualité des services offerts aux personnes immigrantes en Chaudière-Appalaches, plus de la moitié des répondants de l'extérieur de la région ne se sont pas prononcés ou sont incapables de répondre à la question (53,2 %), presque autant que ceux de la région (48,5 %). Un très faible pourcentage pense que la région n'offre pas des services de qualité aux immigrants, soit 7,8 % en Chaudière-Appalaches et 9,1 % ailleurs).

Comment intégrer les personnes immigrantes en emploi

Pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes dans leur nouvel emploi, les répondants miseraient surtout sur le fait de les former aux spécificités culturelles du Québec et sur la création d'un comité d'accueil.

Les éléments qui facilitent l'intégration en emploi	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Former les immigrants sur les spécificités culturelles du Québec	41,9	42,6
Créer un comité d'accueil et d'intégration pour tous les nouveaux arrivants	39,5	38,0
Encourager les immigrants à faire reconnaître leur diplôme et leurs compétences	33,1	34,4
Encourager les stages avant l'arrivée définitive	29,7	27,2
Encourager les immigrants à actualiser leur formation	28,0	27,2
Jumeler un immigrant à un autre employé	19,6	21,4
Adapter la gestion des ressources humaines pour tenir compte des différences culturelles	19,4	20,8
Former les employeurs et les employés sur les différences culturelles	14,7	16,0
Créer un comité d'aide à la résolution de conflits	9,0	9,9
Autres	1,6	2,8
NSP	0,0	0,0

Comment intégrer les personnes immigrantes dans un nouveau milieu de vie

Le fait que de nombreux immigrants doivent vivre un premier déménagement à Montréal, puis un second déménagement si elles souhaitent travailler ailleurs en région, a toujours fait partie des discussions entourant la régionalisation de l'immigration.

La moitié des répondants ont d'ailleurs choisi l'arrivée dans la région d'accueil comme facteur facilitant l'intégration dans un milieu de vie, suivi par la sensibilisation de la population et le jumelage avec des Québécois avant leur arrivée.

Les éléments qui facilitent l'intégration dans le milieu de vie	Chaudière-Appalaches %	Ailleurs au Québec %
Faciliter leur installation dans la région choisie dès leur arrivée plutôt que passer obligatoirement par Montréal	50,2	52,6
Poursuivre la sensibilisation de la population aux réalités que vivent les personnes immigrantes	34,7	32,7
Faciliter le jumelage avec des familles québécoises avant leur arrivée	34,0	33,0
Stabiliser/améliorer la situation financière des organismes qui offrent des services d'accueil	28,2	31,3
Faciliter le passage du statut d'immigrant temporaire à celui d'immigrant permanent	21,1	22,1
Autres	2,8	4,2
NSP/NRP	14,1	15,1

Faire découvrir les possibilités d'emploi

Les réponses à la question portant sur les moyens que devraient utiliser les employeurs pour faire découvrir de nouvelles possibilités d'emploi diffèrent largement si les répondants sont de la région ou d'ailleurs au Québec. Alors que le mode de communication préféré des répondants d'ailleurs au Québec est Internet, ceux de la Chaudière-Appalaches ont choisi prioritairement les journaux locaux. Étonnamment, les médias sociaux comme Facebook se situent à la cinquième place des choix de tous les répondants.

Voici les résultats détaillés sur cette question.

Moyens de communication de préférence	Ailleurs au Québec %
Sites d'emploi (par exemple Jobboom)	21,3
Annonces sur Internet	19,9
Événements de type salon de l'emploi, foire de l'emploi, etc.	13,4
Affichage ou présence dans des carrefours de l'emploi, dans les centres d'emploi	12,8
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	12,2
Annonces dans les journaux imprimés	11,5
NSP/NRP	7,2
Autres	1,7

Qu'ils soient de la Chaudière-Appalaches ou d'ailleurs au Québec, les 18-34 ans sont plus nombreux que les autres répondants à indiquer les médias sociaux comme moyen de communication. Voici les préférences des jeunes de la Chaudière-Appalaches et des jeunes d'ailleurs au Québec à cet égard.

Moyens de communication de préférence	Chaudière-Appalaches %
Journaux locaux	70,0
Télévision	48,4
Sites Internet d'actualités, de nouvelles, etc.	36,8
Radio	32,7
Médias sociaux (Facebook, Twitter, etc.)	29,3
Bulletins municipaux	22,7
Fils de presse sur Internet	12,6
Affichage (panneaux routiers sur les autobus et dans les endroits publics)	3,6
NSP	0,0
Autres	1,0

Les répondants de la Chaudière-Appalaches se tiennent informés des nouvelles locales et régionales surtout par les journaux locaux (70 %), viennent ensuite la télévision (48,4 %) et les sites Internet d'actualités et de nouvelles (36,8 %).

Pour faire découvrir de nouvelles possibilités d'emploi, selon les répondants d'ailleurs au Québec, les employeurs devraient surtout utiliser Internet, soit par des sites Internet d'emploi (21,3 %) ou par des annonces (19,9 %).

La clientèle potentielle

D'après les résultats du sondage, les personnes les plus mobiles sont âgées de 18-24 ans et de 25-34 ans et vivent à l'extérieur de la région. Toutefois, les réponses démontrent que leur désir de déménager d'ici trois ans est assez faible. Heureusement, c'est aussi l'opinion des jeunes de la Chaudière-Appalaches qui, dans une proportion plus élevée qu'ailleurs au Québec, souhaitent rester dans leur région.

La rétention des jeunes et le retour de ceux qui ont quitté leur territoire pour suivre des études ou vivre leur vie représentent un fort potentiel de réussite pour maintenir et augmenter le bilan démographique de chaque territoire. Cette clientèle devrait être ciblée de manière prioritaire d'autant plus que des projets locaux ou régionaux ont déjà montré leur efficacité.

Les 25-34 ans pensent plus sérieusement à trouver un travail ou à déménager pour occuper un emploi que les autres répondants.

Voici ce qui les caractérise :

- Envisageraient certainement ou probablement de vivre en Chaudière-Appalaches (même si leur intention de déménager d'ici trois ans est faible)
- Déménageraient pour occuper un emploi
- Déménageraient pour chercher un travail
- Perçoivent que les maisons et les terrains sont abordables
- Perçoivent que les écoles sont bonnes
- Perçoivent que les gens de la région sont serviables
- Perçoivent que la Chaudière-Appalaches est comparable à la Mauricie, au Centre-du-Québec et au Bas-Saint-Laurent

Attention, pour eux, la Capitale-Nationale est plus attirante que la Chaudière-Appalaches et ils ne connaissent pas ou ne répondent pas aux questions portant sur l'emploi et sur le coût de la vie.

L'importance du taux de *Ne sais pas/Ne répond pas*, tant chez les jeunes de la Chaudière-Appalaches qu'ailleurs au Québec, indique que cette clientèle n'est pas en mesure de se forger une opinion solide sur les avantages et les désavantages de la région et sur les possibilités d'y trouver un travail intéressant et payant.

Même si de manière générale ils considèrent la région de manière positive, cette notoriété est fragile. Lorsqu'il leur est demandé quelle région ils choisiraient s'ils n'avaient pas le choix de déménager, les 18-24 ans iraient à Montréal et les 25-34 ans dans la Capitale-Nationale ou à Montréal. Cette attraction pour les centres urbains se confirme également chez les 35-44 ans qui constituent une clientèle potentielle qui accorde beaucoup d'importance à l'emploi.

La concurrence des autres régions

Dans son plus récent portrait économique des régions, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations (MEIE) précisait que les régions manufacturières constituent parfois un bassin de main-d'œuvre incontournable pour les régions urbaines en raison de leur proximité³⁶.

La Chaudière-Appalaches devra faire face à ce défi comme toutes les autres régions du Québec. Elle devra aussi composer avec le Centre-du-Québec qui voit en Chaudière-Appalaches un bassin de nouveaux travailleurs et de nouvelles familles à attirer. En fait, elle devra rivaliser avec toutes les autres régions du Québec qui ont structuré leur promotion depuis plusieurs années pour optimiser le recrutement des jeunes talents.

L'importance de l'immigration

Selon le scénario le plus probable de l'ISQ, jusqu'en 2029, le nombre de naissances au Québec devrait surpasser le nombre de décès. La migration internationale devra ensuite prendre le relais pour assurer la croissance démographique.

Jusqu'à maintenant, cet apport demeure très marginal et dans ce contexte, la Chaudière-Appalaches a intérêt à préserver ses acquis et à voir comment elle pourra augmenter le nombre de personnes immigrantes au cours des prochaines années pour ralentir son déclin démographique.

La concurrence et la notoriété

Dans un sondage récent, la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec a sondé sa population et celle des régions « à plus fort potentiel », soit la Mauricie, la Chaudière-Appalaches et l'Estrie. L'objectif poursuivi était, entre autres, d'identifier l'importance relative de certains critères dans le choix d'une région³⁷. Les résultats de ce sondage ont fait ressortir, qu'à bien des égards, plusieurs éléments d'attraction sont comparables et que les raisons pour changer de région sont à peu près toujours les mêmes.

En fait, les résultats des sondages récents réalisés pour les Conférences régionales des élus de la Chaudière-Appalaches et du Centre-du-Québec montrent que la perception des régions n'est pas aussi tranchée qu'il est souhaité de le croire. Les éléments pour choisir une région varient assez peu. La qualité ou le cadre de vie, le prix et l'accessibilité au logement et l'emploi sont les principaux facteurs pris en considération lorsqu'une personne envisage de migrer dans une autre région.

³⁶ Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, *Portrait économique des régions du Québec*, Édition 2014, p. 10.

³⁷ Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec, *Sondage sur l'identification des facteurs d'attraction du Centre-du-Québec*, 25 août 2014 [Document interne].

Par contre, ce qui est plutôt surprenant en Chaudière-Appalaches, c'est le taux de *Ne sais pas/Ne répond pas* très élevé et l'absence de perceptions ou de connaissances qui se distinguent plus nettement de celles des autres répondants.

Les citoyens d'une région sont des ambassadeurs de premier choix auprès des visiteurs et des nouveaux arrivants, mais encore doivent-ils être convaincus de vivre dans un territoire exceptionnel et être en mesure de fournir des arguments à cet égard. Le sondage a fait ressortir que les résidents de la région ne connaissent pas bien certains aspects importants de leur région et qu'ils la jugent comparable aux autres.

Le sentiment d'appartenance au territoire

La question du sentiment d'appartenance est souvent évoquée dans les stratégies régionales comme si ce sentiment était essentiellement géographique. La population a-t-elle plus d'attachement envers le pays, la province, la région, le territoire, la ville ou le village? Qu'est-ce qu'il est possible de faire pour que les nouveaux arrivants contribuent pleinement au développement de son territoire?

En fait, de nombreux chercheurs qui se sont intéressés à la question s'entendent sur le fait que le sentiment d'appartenance n'est pas figé dans l'espace ou dans le temps. L'accroissement de la mobilité des personnes, l'urbanisation et les différentes identités (culturelles, raciales, sociales) dans un même territoire a fait éclater les repères classiques. Il est possible de dire simplement que l'enracinement du sentiment d'appartenance est plus facile à construire à partir de petites entités, qu'elles soient paysagères ou géographiques³⁸.

Dans un contexte où les municipalités sont devenues des entités territoriales aux pouvoirs accrus, une réflexion approfondie devrait être faite pour identifier l'ancrage identitaire ou l'espace d'appartenance. L'étude sur la caractérisation des paysages de la Chaudière-Appalaches³⁹ et les recommandations de mises en valeur pourraient d'ailleurs servir de point de départ à cette réflexion.

Même si la question du sentiment d'appartenance des résidents de la Chaudière-Appalaches n'était pas ciblée directement par ce sondage, il faut tout de même souligner que le cadre de vie, la nature et l'environnement sont largement appréciés par l'ensemble des répondants des territoires. Attention toutefois aux actions visant à stimuler ou à encourager le sentiment d'appartenance. Elles sont à deux tranchants. Elles peuvent créer un effet d'exclusion chez les nouveaux arrivants qui sont peu ou mal intégrés au tissu social et communautaire.

³⁸ Luc GWIAZDZINSKI, Communication au Colloque « *Le pays, espace pertinent de synergies territoriales* », Futuroscope de Poitiers, 27-28 mars 1997, modifiée le 27 avril 2011.

[En ligne] <http://www.developpement-local.info/Sentiment-d-appartenance-et-developpement-des-territoires.html>

³⁹ Ruralys, *Les paysages de la Chaudière-Appalaches, Vers la connaissance et la mise en valeur*, volume 1 et 2, juillet 2013.

La qualité de vie

Depuis plusieurs années, les recherches et les outils de mesure se multiplient pour calculer ou estimer la qualité de vie dans un quartier, une ville, une région, un pays ou pour identifier les facteurs susceptibles d'influencer la décision d'aller y vivre, y travailler ou y prendre sa retraite. De plus en plus, les indicateurs d'attractivité durable territoriaux, l'indice de qualité de vie ou l'indice relatif du bonheur quantifient ce pouvoir d'attraction et les comparent à d'autres territoires.

Bien que ces méthodes reposent sur des données quantifiables et des statistiques comparatives, les conditions de validité de ces outils sont très variables. Entre deux sondages de notoriété régionale, le choix des indicateurs de base relève souvent des choix idéologiques du comité de travail et la pondération des composantes peut différer.

Il n'y a donc pas UNE qualité de vie. L'idée ou le concept de ce qu'est ou de ce que devrait être la qualité de vie est variable pour chaque personne et ses composantes sont multiples. Il est inutile de comparer les territoires les uns avec les autres. Il faut plutôt construire des argumentaires pour promouvoir les aspects les plus intéressants d'un territoire et les diffuser auprès d'une clientèle qui souhaite déjà changer de région et qui porte un regard positif sur la Chaudière-Appalaches.

Les éléments à retenir provenant d'autres sondages et enquêtes⁴⁰

- Les facteurs attractifs (tranquillité, grands espaces, qualité de vie) comptent plus que les facteurs répulsifs (stress, pollution)
- La recherche de grands espaces, sans trop de voisins, mais en même temps, être près des services
- L'accessibilité à la grande ville est importante
- L'accessibilité aux services et la disponibilité des services sont des facteurs déterminants du choix d'une municipalité
- Les services les plus importants sont ceux reliés à la santé
- Internet est important pour des gens qui envisagent de vivre en milieu rural
- La ruralité, c'est le calme, la nature et la liberté, mais aussi la peur de l'isolement et l'insécurité
- Se retrouver seul l'hiver, une préoccupation importante
- Accompagnement à l'installation en milieu rural nécessaire
- Le centre du village est peu attractif

⁴⁰ Patrice LEBLANC, *Vivre à la campagne selon les gens de la ville, Réflexions autour d'une enquête de Solidarité rurale du Québec*, [Présentation PowerPoint, Conférence nationale – SRQ – Montmagny, 26 mars 2009], Chaire Desjardins en développement des petites collectivités, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Ce qu'en pensent les résidents de la Chaudière-Appalaches

Il est donc important de noter que pour toutes les questions du sondage, le taux de *Ne sais pas/Ne répond pas* est élevé et reflète la faible connaissance des possibilités d'emploi, des conditions de vie et des avantages qu'offre la région et les territoires. Heureusement, les répondants de la Chaudière-Appalaches sont optimistes face à l'avenir de leur région et n'ont pas l'intention de déménager.

Voici quelques éléments qui soulignent à grand trait les tendances ou les perceptions des répondants de la Chaudière-Appalaches sur différents aspects de leur milieu de vie. Ces éléments ne peuvent être considérés comme des données statistiquement fiables, puisque les marges d'erreur dans certains territoires sont très élevées. Lorsque la MRC n'est pas mentionnée, cela indique tout simplement que le taux de réponse était faible ou non pertinent.

- Perception des avantages du territoire
 - ✓ Le cadre de vie en général : Lévis, Bellechasse, Les Appalaches, Lotbinière, Montmagny
 - ✓ La nature et l'environnement : Beauce-Sartigan, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche
 - ✓ La famille et les amis : Les Etchemins
- Raisons d'un déménagement éventuel
 - ✓ Meilleur travail/meilleures conditions : Beauce-Sartigan, Bellechasse, L'Islet, Les Appalaches, Lotbinière, Montmagny
 - ✓ Suivre le conjoint : Les Etchemins, Robert-Cliche
 - ✓ Se rapprocher de la famille ou des amis : La Nouvelle-Beauce
 - ✓ Ne sais pas/Ne répond pas : Lévis
- Avantages à vivre à une heure⁴¹ d'une agglomération centrale
 - ✓ Le coût et la qualité de vie : Lévis, Bellechasse, Lotbinière, Montmagny
 - ✓ Accessibilité à de grands espaces et à la nature : Beauce-Sartigan, Bellechasse, Lotbinière, La Nouvelle-Beauce
 - ✓ Tranquillité du milieu de vie et sécurité : L'Islet, Les Appalaches, Les Etchemins, Montmagny, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche
- Désavantages à vivre à une heure d'une agglomération centrale
 - ✓ Pas de transport en commun : Beauce-Sartigan, Bellechasse, L'Islet, Les Appalaches, Les Etchemins, Lotbinière, Montmagny, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche
 - ✓ Peu de services de proximité : Lévis
- Ce qui inciterait à s'installer sur le territoire
 - ✓ Le cadre de vie en général : Lévis, Beauce-Sartigan, Les Etchemins, Lotbinière
 - ✓ Moins de déplacement entre le travail et la maison : Lévis, Les Appalaches, Les Etchemins, Lotbinière, Robert-Cliche
 - ✓ Disponibilité du logement et le prix pour se loger : Bellechasse, L'Islet, Les Appalaches, Montmagny, Robert-Cliche
 - ✓ La nature et l'environnement : Beauce-Sartigan, Bellechasse, L'Islet
 - ✓ Le coût de la vie : Montmagny, La Nouvelle-Beauce
 - ✓ La qualité des services de santé, éducation : Robert-Cliche
 - ✓ Concilier plus facilement travail-famille : Les Etchemins, Lotbinière

⁴¹ D'après les données de Statistique Canada (2011), la durée moyenne de déplacement pour aller et revenir du travail au Québec est d'une heure.

- ✓ Moins de stress : Montmagny, La Nouvelle-Beauce
- ✓ Conditions d'emploi intéressantes : La Nouvelle-Beauce

Comment attirer les 25-34 ans

La première information qui devrait être fournie à cette clientèle est celle qui concerne l'emploi. Il faudra cependant les convaincre que dans leur domaine, les possibilités et les conditions d'emplois sont comparables à celles de Montréal ou de Québec.

La tranquillité et la sécurité du milieu de vie, l'accès aux grands espaces et à la nature sont pour eux d'importants facteurs d'attraction, mais toutes les régions sont en mesure d'offrir ses avantages.

En plus des conditions d'emploi, voici les éléments à mettre en valeur en priorité auprès d'eux.

- La localisation du lieu de travail⁴². Ils cherchent à diminuer le temps de déplacement entre la maison et le travail
 - ✓ À savoir : les distances moyennes entre le lieu de travail et la municipalité la plus proche. Les 25-34 ans d'ailleurs au Québec sont un peu plus sensibles aux déplacements entre le travail et la maison, aux conditions d'emploi et à la conciliation travail-famille que les jeunes du même âge de la Chaudière-Appalaches.
- Les transports en commun. Une priorité pour ces jeunes qui n'ont pas tous un véhicule!
 - ✓ À démontrer : le déplacement est facile ou il existe des alternatives (vélo, covoiturage, taxi-bus) pour aller travailler, mais aussi pour se rendre dans un centre d'achat, un grand centre urbain.
- Le conjoint pourra aussi trouver un emploi dans son domaine
 - ✓ À fournir : le contact avec un agent de migration ou un réseau qui fera circuler son *curriculum vitae* parmi les employeurs du territoire. Sans travail pour le conjoint, la rétention est difficile.
- La conciliation travail-famille et les services de proximité (banque, garderie, soins de santé, etc.)
 - ✓ À savoir : des informations sur les services de proximité et les mettre en valeur.
- Les conditions de vie en général et le coût de la vie
 - ✓ À savoir : le prix du branchement d'Internet haute vitesse, la disponibilité et le prix moyen des logements, surtout pour les 18-24 ans, et le prix de vente des maisons et des terrains pour les 25-34 ans. Être en mesure de comparer le coût de la vie à d'autres régions.

⁴² La durée moyenne du trajet quotidien entre le domicile et le lieu de travail était de 25,4 minutes en 2011. À Québec, ce temps moyen de déplacement était de 22 minutes et de 29,7 minutes à Montréal. Depuis la sortie de ces données, la congestion sur les routes s'est intensifiée et les données de 2013 affichent des augmentations de 24 à 34 minutes en fonction de la congestion routière sur des distances de 16 à 25 km. Le temps raisonnable de déplacement entre le travail et la maison serait de 28 minutes pour la génération des Y, de 30 minutes pour les X et de 28 minutes pour les Boomers. Ce temps de déplacement acceptable serait de 29 minutes au Canada et de 36 minutes à Montréal.

Sources : Statistique Canada, *Enquête nationale des ménages (ENM), produits analytiques*, 2011, Le déplacement domicile-travail, graphique 3.

[En ligne] <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/2011003/tbl/tbl02-fra.cfm>

et *Les incidences de la congestion sur les durées de déplacement en automobile, selon la distance du déplacement*, 5 février 2013; Environnics Research Group, *Destination collaboration : the Future of Work*, juin 2013, p. 10 et 20.

Les composantes essentielles d'une stratégie d'attraction et de rétention

D'emblée, il n'y a pas de solutions miracles ou de solutions uniques et entièrement transférables d'une région ou d'un territoire à l'autre. Les nombreux travaux de recherche sur les facteurs d'attraction et de rétention des jeunes et l'évaluation de stratégies régionales ont démontré que chaque région doit évaluer ses besoins, ses limites et ses défis avant d'adopter une stratégie.

Ceci étant dit, les stratégies d'attraction et de rétentions les plus efficaces reposent sur quatre composantes :

- Produire de la connaissance sur le territoire
- Diffuser et faire partager cette information
- Définir un projet commun à tous
- Mettre en place des outils

Un plan d'action gagnant devrait minimalement inclure ces quatre objectifs auxquels se grefferont les actions et les initiatives déterminées en fonction des enjeux de chaque région ou de chaque territoire. À titre d'exemple, voici dans cette dernière section quelques objectifs et actions issus de différentes stratégies régionales⁴³ et de plans d'action territoriaux mis en place pour attirer de nouveaux travailleurs, diplômés et nouveaux arrivants. Certaines actions et initiatives ont été plus efficaces que d'autres et plusieurs ont été abandonnées en cours de route parce que trop coûteuses ou inefficaces. Dans ce cas, une mise en garde est ajoutée pour indiquer les écueils à éviter.

Produire de la connaissance sur le territoire

- Objectifs spécifiques :
 - ✓ Repérer les sources fiables de connaissance et d'information sur le territoire
 - ✓ Évaluer comment la région ou le territoire se distingue des autres (identifier en quoi il est unique ou particulier)
 - ✓ Dresser une liste des avantages et des désavantages de la région ou du territoire
 - ✓ Étudier la perception, la notoriété et la connaissance du territoire
 - ✓ Déterminer les éléments significatifs à faire connaître et à diffuser
 - ✓ Identifier les domaines et les métiers en demande et les conditions exigées
 - ✓ Identifier les domaines de réussite régionale et territoriale et des modèles de réussite personnelle (sport, étude, recherche, etc.)
 - ✓ Doter la région d'une banque d'images de travailleurs dans des secteurs d'emploi en demande
 - ✓ Faire connaître l'apport et la contribution des nouveaux arrivants dans l'histoire du territoire d'hier à aujourd'hui
- Actions ou initiatives :
 - ✓ Développer et réaliser un sondage sur la connaissance et la perception du territoire
 - ✓ Identifier et se doter de points de repère pour mesurer et mettre en valeur les spécificités du territoire (prix moyen des maisons et des logements, distances moyennes entre les principaux employeurs et les différents quartiers, nombre de garderies, de cliniques, etc.)
 - ✓ Développer des argumentaires pour mettre en valeur ces spécificités et le milieu de vie (politiques familiales, infrastructures de loisirs et de sports, etc.)

⁴³ Voir à la fin de cette section la liste des sources consultées.

- ✓ Produire des documents (condensés, fiches descriptives, trousse, etc.) sur le territoire, ses avantages et les emplois en demande
 - ✓ Réaliser une carte de localisation, incluant une liste des points de services importants visant la jeune clientèle (centres d'achat, stations d'autobus, cliniques)
 - ✓ Produire des portraits de jeunes entrepreneurs et d'employeurs qui sont devenus des leaders dans leur domaine
 - ✓ Produire des portraits de travailleurs diplômés et mettre en valeur leur parcours et leur réussite
 - ✓ Établir une liste des institutions d'enseignement, des périodes de recrutement, des services de placement, des stages et des responsables des stages et des contacts pour le placement des finissants pour les emplois en demande
 - ✓ Construire une liste des employeurs qui recrutent, leur domaine d'activité, leurs besoins pour attirer les bons candidats
 - ✓ Développer un guide des métiers les plus recherchés sur le territoire avec les exigences, les profils recherchés pour attirer les jeunes dans ces domaines d'activités
 - ✓ Établir la liste des formations offertes dans la région, des salons carrières, des événements, initiatives et projets entourant le marché du travail et les besoins de main-d'œuvre
 - ✓ Établir la liste et les mandats des personnes et des organismes concernés par l'accueil de nouveaux arrivants, le retour des jeunes, l'organisation d'événements et d'initiatives visant à intégrer les nouveaux arrivants dans leur milieu de vie
 - ✓ Faire la liste des incitatifs offerts par les municipalités du territoire et les diffuser auprès des jeunes finissants
- Conseils et mise en garde :
 - ✓ Éviter de produire des documents lourds qui devront être transportés en grande quantité dans les salons et les activités de promotion et de recrutement
 - ✓ Éviter les grandes quantités d'impressions (mise à jour possible sans perte)
 - ✓ En mode comparaison, ne jamais insister sur les aspects négatifs d'une autre région ou d'un autre territoire
 - ✓ Choisir des modèles réalistes avec des parcours atteignables pour les portraits (les étudiants ou les travailleurs doivent se reconnaître ou se projeter et les parcours doivent avoir un sens et faire appel à des valeurs partagées, car le trop beau pour être vrai ne fonctionne pas)
 - ✓ Dans les documents d'information destinés aux chercheurs d'emploi, éviter les images « touristiques » (les personnes se méfient de plus en plus des images trop belles et cherchent plutôt à avoir une idée réaliste des infrastructures, de l'aspect des rues et des parcs, des quartiers résidentiels et des logements; laissons la partie rêve et séduction au marketing territorial de grande diffusion qui vise d'autres objectifs)

Diffuser et partager cette information

- Objectifs spécifiques :
 - ✓ Construire une stratégie de communication fluide, simple et efficace entre les partenaires
 - ✓ Identifier les valeurs à communiquer et les messages à livrer
 - ✓ Identifier les clientèles visées par les campagnes d'information (jeunes, personnes immigrantes, nouveaux arrivants, travailleurs spécialisés)
 - ✓ Identifier les plateformes de communication en fonction des clientèles (radio, journaux, télévision, médias sociaux)
 - ✓ Identifier des ambassadeurs (jeunes travailleurs, étudiants ou employeurs) qui serviront de porte-paroles dans les événements de recrutement ou de promotion
 - ✓ Identifier les lieux et les activités de diffusion et de promotion

- ✓ Élaborer une ou des campagnes de sensibilisation, de promotion et d'information en fonction des clientèles
- ✓ Développer une campagne ou un programme d'activités sur le sentiment d'appartenance
- ✓ Élaborer un plan de promotion de la connaissance de la région
- ✓ Faire connaître aux employeurs les possibilités de soutien et d'accompagnement en matière de recrutement et de rétention
- ✓ Faire connaître l'expertise et l'apport des nouveaux arrivants
- Actions ou initiatives :
 - ✓ Réaliser une campagne de sensibilisation sur l'apport des nouveaux arrivants au milieu, incluant l'intérêt d'encourager la diversité culturelle
 - ✓ Élaborer une campagne sur le rôle des citoyens dans l'accueil et l'information aux nouveaux arrivants
 - ✓ Réaliser une campagne des « bons coups » dans les bulletins paroissiaux et les journaux étudiants
 - ✓ Réaliser une campagne d'information sur le marché du travail en mettant en lumière les travailleurs d'ici et leurs métiers, les formations et les employeurs
 - ✓ Planifier et réaliser des tournées d'information dans les organisations qui gravitent autour de la main-d'œuvre et de la promotion du territoire pour faire connaître les outils d'information et les projets de diffusion en attraction et rétention des personnes
 - ✓ Créer des alliances ou offrir des échanges de services avec les médias locaux (des dossiers d'information contre de la visibilité, de la recherche historique contre de la promotion des initiatives, etc.)
 - ✓ Organiser des activités de découvertes de la région (géocaching, concours, séjours exploratoires sur mesure)
 - ✓ Favoriser la participation à des événements rassembleurs pour la communauté comme des défis sportifs ou par exemple la Fête des voisins
 - ✓ Diffuser de l'information grand public du genre « Saviez-vous que dans ma région... » (ex. : calendriers scolaires, napperons papier pour les restaurants, agendas thématiques)
 - ✓ Soutenir des tournées d'information dans les écoles et les séjours exploratoires des Places aux jeunes et des Carrefours jeunesse emploi du territoire
 - ✓ Organiser des activités facilitant la découverte des possibilités d'emplois (Stages d'un jour, journée exploratoire, rencontre de travailleurs, jumelage)
 - ✓ Distribuer des outils d'information sur le marché du travail et les métiers en demande dans la région aux responsables des bibliothèques scolaires, de l'orientation, des stages, du service de placement étudiant
 - ✓ Organiser des séjours exploratoires sur mesure pour un domaine ou une spécialisation particulière ou pour une clientèle précise (étudiants finissants, diplômés récents, chercheurs d'emploi, personnes immigrantes)
 - ✓ Créer un bulletin territorial ou webzine de style branché pour présenter les nouveaux arrivants, pour mettre en valeur les réussites et les particularités régionales
 - ✓ Créer ou utiliser un site déjà existant pour réaliser un portail territorial présentant la région et ses territoires et qui référence les sites liés à l'accueil, à l'employabilité, au recrutement, etc.
- Conseils et mise en garde :
 - ✓ Identifier les objectifs de rendement et les modalités ou outils pour évaluer l'efficacité des campagnes d'information ou de promotion
 - ✓ Se faire conseiller par des spécialistes en communication ou en marketing territorial avant d'entreprendre des campagnes de promotion couteuses
 - ✓ Prévoir des plateformes d'information sur Internet ou des applications mobiles pour diffuser l'information

- ✓ Prévoir une adresse avec le nom d'une personne à contacter en cas de besoin (ex. : agent de migration Place aux jeunes, responsable de l'accueil dans la région) et l'adresse du site où il est possible de retrouver tous les renseignements utiles sur le territoire ou la municipalité à offrir aux candidats intéressants et intéressés (un site Internet si beau soit-il ne suffit plus dans les journées et les activités de recrutement, donc il faut pouvoir offrir un contact personnalisé)
- ✓ Question de crédibilité, s'assurer que la personne responsable de la promotion territoriale habite bien la région (pourquoi faire la promotion d'un territoire quand le responsable l'a quitté?)
- ✓ Privilégier l'information croisée et ne pas se gêner pour parfois doubler l'information (on ne répètera jamais assez un message important à faire passer)

Définir un projet commun à tous

- Objectifs spécifiques :
 - ✓ Accroître la synergie entre les partenaires à différents niveaux de développement (local, territorial et régional)
 - ✓ Faciliter la mobilisation des acteurs et des intervenants du milieu en privilégiant l'approche intersectorielle
 - ✓ Identifier les intérêts convergents et préciser les attentes
 - ✓ Favoriser la mise en commun et la diffusion d'outils et d'initiatives à succès
 - ✓ Favoriser un continuum de services d'accueil et d'intégration en assurant la cohérence et la complémentarité des actions des intervenants
 - ✓ Établir des réseaux d'alliances entre les différents acteurs socioéconomiques dans la région pour favoriser l'accueil et l'établissement durable
 - ✓ Faciliter le réseautage entre les employeurs pour développer le partage de candidatures et la recherche d'emploi pour les conjoints
 - ✓ Concerter les partenaires pour diversifier les offres et les modes de formation
 - ✓ Développer un positionnement régional commun
 - ✓ Définir une stratégie de promotion de la région et de ses communautés aux ramifications locales, supralocales et régionales auprès des jeunes de différents groupes d'âge
 - ✓ Développer et mettre en œuvre un plan de promotion portant sur les créneaux spécialisés d'emploi afin d'attirer la main-d'œuvre
 - ✓ Mettre en place un comité logement ayant pour mandat de développer un plan d'action pour faciliter l'accès au logement et à la propriété
 - ✓ Développer une stratégie de recrutement et de promotion de la région
- Actions ou initiatives :
 - ✓ Organiser une journée de réflexion ou un congrès pour échanger les points de vue et décider de la pertinence des besoins et des actions prioritaires
 - ✓ Mettre en place un projet de cartographie communautaire ou de cartographie d'intérêts (*Community mapping* ou *Asset community mapping*) pour identifier les ressources, les services, les forces et les besoins, les ruptures de services et stimuler la mobilisation des organisations
 - ✓ Mettre en place un comité ou un « réseau logement » pour faciliter l'installation des nouveaux arrivants en Chaudière-Appalaches
 - ✓ Créer une plateforme interactive visant à discuter de stratégies d'attraction, de rétention et de recrutement et stimuler la mise en place de projets communs

- Conseils et mise en garde :
 - ✓ Placer les municipalités et les entreprises au cœur de la démarche d'accueil et de rétention des personnes
 - ✓ Identifier un responsable ou un organisme porteur de l'animation du réseau ou de la table de discussion

Mettre en place des outils

- Objectifs spécifiques :
 - ✓ Créer des outils de mobilisation et de participation
 - ✓ Créer des outils de réseautage et d'échange de pratiques
 - ✓ Créer des outils de socialisation et de rencontre
 - ✓ Créer des outils de promotion et d'information
 - ✓ Créer des outils de fidélisation et de reconnaissance identitaire
- Actions ou initiatives non répertoriées dans les objectifs généraux précédents :
 - ✓ Réseau d'intérêts (site, blogue, Facebook) pour faciliter la rencontre des personnes qui partagent les mêmes loisirs et faciliter leur participation à des activités locales et régionales
 - ✓ Jumelage résidents et nouveaux arrivants en fonction du profil des familles et de leurs intérêts
 - ✓ Liste de bénévoles traducteurs accompagnateurs
 - ✓ Service d'accompagnement des employeurs dans les salons carrières
 - ✓ Mise en commun des budgets pour la participation ou se faire représenter aux salons de l'emploi
 - ✓ Liste de diffusion pour joindre rapidement les employeurs souhaitant participer à une activité de promotion ou de recrutement
 - ✓ Outil facilitant la circulation d'information sur les initiatives, les actions et les projets (bulletin, blogue, webinaire, vidéoconférence, réseau de contacts)
 - ✓ Outils de reconnaissance identitaire (« vaccin étudiant », passeport régional, faux tatouage)
 - ✓ Événement ou gala de reconnaissance pour mettre en valeur les talents des jeunes dans différents domaines
 - ✓ Portail régional pour mettre en commun les informations locales et régionales pour promouvoir les territoires, le marché du travail, les besoins de main-d'œuvre et la formation
 - ✓ Réseau de référencement et placement pour les conjoints des nouveaux arrivants
 - ✓ Banque de candidats souhaitant s'établir ou revenir dans la région pour y trouver un travail
 - ✓ Projet de soutien aux municipalités, entreprises et organisations dans leur processus de recrutement et de rétention de leur main-d'œuvre
- Conseils et mise en garde :
 - ✓ S'assurer des mesures de contrôle des incitatifs
 - ✓ Exiger une contrepartie aux incitatifs (ex. : acheter une résidence ou un terrain, travailler depuis au moins certain temps pour l'employeur local, poursuivre des études dans une spécialisation identifiée comme prioritaire par le comité de recrutement, etc.)
 - ✓ Être prudent dans la promotion pour éviter le « magasinage » et la concurrence d'une municipalité à l'autre
 - ✓ Éviter les initiatives qui mettent trop en valeur le sentiment d'appartenance. Les nouveaux arrivants risquent de considérer la communauté tissée trop serrée où ils ne trouveront jamais leur place

Les éléments à améliorer dans les stratégies régionales

Plusieurs stratégies régionales pilotées par les conférences régionales des élus ont récemment été intégrées à des centres de développement local, greffées à des organismes de développement économique ou à des forums jeunesse. Les sites et les portails ainsi que les services offerts regroupent l'offre de services des Places aux jeunes en région, des organismes d'accueil aux personnes immigrantes, des comités d'accueil territorial et des différents comités qui œuvrent auprès des chercheurs d'emploi.

Malheureusement, de rares stratégies ont fait l'objet d'une analyse critique, mais quelques chercheurs universitaires ont étudié leur impact et les rencontres annuelles des responsables de ces stratégies ont mis en lumière certains aspects à améliorer. Voici quelques réflexions à cet égard.

- Les stratégies devraient améliorer, augmenter ou repenser :
 - ✓ La veille documentaire et informative
 - ✓ L'intégration globale des nouveaux arrivants dans la communauté
 - ✓ Les échanges et visites entre municipalités (non-concurrence auprès des jeunes qui désirent s'installer)
 - ✓ Flexibilité et arrimage (le sur mesure)
 - ✓ Arrimage inégal entre les professionnels du développement local et le régional
 - ✓ Manque d'outils pratiques
 - ✓ Des outils permettant d'identifier les facteurs de succès des initiatives et des projets (évaluation des résultats)
 - ✓ Le suivi et l'accompagnement des MRC et le support financier aux projets
- Autres améliorations souhaitées par les nouveaux arrivants, mais dont la responsabilité ne relève pas des stratégies
 - ✓ Diversification des programmes scolaires, tant pour les enfants que pour les adultes désireux de se perfectionner
 - ✓ Les infrastructures et les activités culturelles souvent peu diversifiées
 - ✓ Les services de proximité

Sources consultées pour cette section

- Agglomération de Longueuil, *Plan quinquennal de développement de l'agglomération de Longueuil 2013-2018*.
- Commission jeunesse du Bas-Saint-Laurent, *Stratégie 2008-2013 sur l'établissement des jeunes au Bas-Saint-Laurent* [Document PowerPoint].
- Conférence régionale des élus de l'Abitibi-Témiscamingue, *Valorisation Abitibi-Témiscamingue*, Entente 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2017, [Document interne].
- Conférence régionale des élus de l'Abitibi-Témiscamingue, *La conciliation famille-travail, Un outil d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue*.
- Conférence régionale des élus de la Côte-Nord, *Plan d'action Entente 3R* [Document interne].
- Conférence régionale des élus de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, *Stratégie d'établissement durable des personnes en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine 2012-2018* [Document de présentation printemps 2013].
- Conférence régionale des élus de la Mauricie, *Stratégie d'accueil et de rétention-Mauricie*, octobre 2014, 61 p.

- Forum jeunesse Estrie, *Les Actes, 1^{er} Forum régional sur l'accueil et l'établissement des jeunes en Estrie*, 27 novembre 2008.
- Inode Estrie, *Plan d'action 2010-2013 du projet Inode Estrie*, phase 2 et *Plan stratégique 2010-2013*.
- Observatoire estrien en développement des communautés, *Évaluation de la stratégie régionale Inode Estrie. Résultats préliminaires*, [Présentation PowerPoint, n.d.].
- SIMBAL inc., *Rencontres territoriales sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre en Outaouais*, 27 août 2010 [Rapport de synthèse pour la Conférence régionale des élus de l'Outaouais et la Direction régionale d'Emploi-Québec en Outaouais].
- Jean-François TAPP, *L'établissement des jeunes au Bas-Saint-Laurent, Une étude comparative des représentations des intervenants des jeunes*, mémoire présenté à l'Université du Québec à Rimouski, février 2007, 181 p.

Quelques exemples de portails régionaux

- Ce qui les caractérise :
 - ✓ S'adresse à toutes les clientèles (jeunes, étudiants, familles, personnes immigrantes, chercheurs d'emploi)
 - ✓ Regroupe l'information sur tous les territoires (évite de chercher un trop grand nombre de sites pour une seule région)
 - ✓ Regroupe l'information sur les principaux services offerts dans la région (vivre, étudier, travailler, immigrer, participer, investir)
- Chaudière-Appalaches (<http://batirmaregion.ca>)
- Abitibi-Témiscamingue (<http://valorisation-abitibi-temiscamingue.org>)
- Nord-du-Québec (<http://larueeverslenord.com/apropos>)
- Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine (<http://gaspesieilesdelamadeleine.ca/repertoire-des-emplois>)
- Estrie (<http://coupdecoeurerie.com>)
- Saguenay-Lac-Saint-Jean (<http://migration.ca/travailler>)
- Côte-Nord (<http://trouvezvotreespace.com>)

Conclusion

Recherche main-d'œuvre désespérément, Dur, dur de recruter dans Chaudière-Appalaches, 37 000 postes à combler d'ici 2016...

Effectivement, *dur, dur* de recruter dans un contexte où les diplômés sont peu nombreux, où les régions développent les unes après les autres des stratégies d'attraction et où les besoins grandissants de main-d'œuvre permettent aux travailleurs qualifiés de choisir leur emploi tout en restant dans leur région. La tendance à privilégier la stabilité plutôt que la recherche d'un emploi plus payant rend le défi de l'attraction des personnes encore plus grand qu'avant.

De plus, même si les jeunes travailleurs québécois et étrangers placent le travail parmi les valeurs importantes de leur vie, la quête d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est revendiquée explicitement par ces nouvelles générations. Parmi un ensemble de valeurs, la famille et la vie de couple constituent pour les 18-34 ans l'univers ou l'environnement le plus important. À cela s'ajoute un changement de mentalité dans l'approche du travail, la rémunération n'est plus le principal facteur de motivation.

Un jeu-questionnaire de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées, auquel ont répondu 10 000 travailleurs en 2015, place en effet la réussite et le plaisir (tâches et environnement de travail agréable) en première position des motivations professionnelles et le niveau de vie (rémunération) en dernière position.

Les neuf priorités retenues dans la Recherche-action 2009-2010 « Mieux comprendre les familles de la Chaudière-Appalaches » portaient aussi sur cet environnement général relié à la fois à l'emploi et à la qualité de vie. Un environnement général qui favorise effectivement l'attractivité des territoires et la rétention des jeunes et des familles. Plusieurs plans d'action des Centres locaux de développement (CLD) et des MRC prévoient déjà ou prévoient toujours des stratégies et des mesures d'attractivité. Ces priorités et ces plans, qu'ils soient territoriaux ou régionaux, sont toujours d'actualité en 2015.

Il ne fait aucun doute que chaque territoire livre déjà sa propre bataille parce qu'il est essentiellement différent, particulier et distinctif de son voisin.

Cependant, l'attraction et la rétention sur un territoire ne peuvent se faire sans l'aide d'une population fière d'appartenir à une communauté active souhaitant contribuer à un avenir prospère. Sans une économie régionale dynamique et innovante et sans environnement favorable pour grandir et vieillir, aucun territoire ne pourra retenir sa population et ses jeunes avides de vivre leur vie.

La réflexion des autres régions à cet égard, appuyée par toutes les études, enquêtes et sondages sur les facteurs d'attraction des jeunes et des travailleurs, ne devrait pas faire perdre de vue que la concertation des partenaires est au cœur de chacune de ces stratégies. Qu'il ne peut y avoir de rétention ou de gains démographiques sans effort fondés sur la complémentarité des expertises et des mandats! Que l'attraction et la rétention concernent aussi les entreprises qui doivent faire équipe avec les élus et les organismes et participer à une réflexion plus globale sur l'environnement de travail et la qualité de vie.