

La référence en matière de développement économique

contact SADC

Société d'aide au développement des collectivités

vol. 1 no. 2
MAURICIE | CENTRE-DU-QUÉBEC
AUTOMNE 2004

LA RELÈVE

DOSSIER

- S'adapter à la génération Y

DÉVELOPPEMENT

- Place à la relève
- Revitalisation jeunesse
- Il n'y a pas que le disco qui soit né dans les années '70

ENTREPRENEURSHIP

- L'entrepreneuriat... une culture à développer!
- Les mythes à l'entrepreneurship!
- Le mentorat... un « must » pour tous!

Les Productions de l'Imprimure
Page 8



SADC
MRC de Maskinongé
Vallée de la Batiscan
Nicolet-Bécancour
Centre-de-la-Mauricie
Haut-Saint-Maurice



Développement
économique Canada

Canada Economic
Development

Canada

SADC

en avant depuis 20 ans

3 raisons pour visiter votre SADC

1. Offre du financement pour démarrer ou développer **VOTRE** entreprise.
2. Offre une gamme de services d'aide à l'emploi **POUR LES JEUNES** âgés entre 15 et 30 ans.
3. Soutient des projets pour le développement local de **VOTRE** région.

Une équipe dynamique vous y attend!



SADC
MRC de Maskinongé
(819) 228-5921



SADC
Vallée de la Batiscan
(418) 328-4200



SADC
Nicolet-Bécancour
(819) 233-3315



SADC
Centre-de-la-Mauricie
(819) 537-5107



SADC
Haut-Saint-Maurice
(819) 523-4227



Développement
économique Canada

Canada Economic
Development

Canada

contact SADC

Revue d'information publiée trois fois l'an aux partenaires socio-économiques des SADC de la Mauricie et du Centre-du-Québec.

Comité de rédaction
Steve Brunelle
Geneviève Dallaire
Véronique Leblanc

Collaboration spéciale
Simon Charlebois
Johanne Gauthier
Gilles Mercure
Julie Pelletier
Doris Scott

Ont collaboré à ce numéro, les personnes, les organisations et les entreprises suivantes :

Alain Lévesque
Annie Saulnier
Auberge Deveault
Carrefour Jeunesse Emploi de Mékinac
Carrefour Jeunesse Emploi de Shawinigan
Chambre de commerces et d'industrie de St-Léonard d'Aston
Christiane Thibault
Claude Grenier – Ressources humaines
Comité Jeunes Citoyens de La Tuque
Dominic Vincent
Foyer Sécurité Confort
Jason Luckerhoff
Kawabunga
Le Carnaval de Gentilly
Les Productions de l'Imprimerie
Maison de Jeunes L'Éveil de Louiseville
Manon Côté
Multicentre Jardin
Nancy Morin
Paul Lemay
SADC du Centre-de-la-Mauricie
SADC du Haut-de-la-Mauricie
SADC de Maskinongé inc.
SADC de Nicolet-Bécancour inc.
SADC de la Vallée-de-Batiscan

Conception graphique
 acolytecommunication.com

Impression
Imprimerie de la Rive-Sud Itée.

Correction des textes
Dominique-Sophie Légaré

Dépôts légaux
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Tirage : 2000 exemplaires

Pour commentaires :
Vos commentaires sont importants, nous vous invitons à nous en faire part à l'adresse électronique suivante:
contactsadc@ciril.qc.ca

SOMMAIRE

MOT DE LA RÉDACTION

- 1 Une place au soleil...

DOSSIER

- 2-3 S'adapter à la génération Y

DÉVELOPPEMENT

- 4 Place à la relève
- 5 Revitalisation jeunesse
- 6 Il n'y a pas que le disco qui soit né dans les années '70

ENTREPRENEURSHIP

- 7 L'entrepreneuriat... une culture à développer!
- 8 Les mythes à l'entrepreneuriat!
- 9 Le mentorat... un « must » pour tous!

Une place AU SOLEIL...

Représentant une ressource très importante non seulement pour nos organisations mais pour nos collectivités, les SADC de la Mauricie/Centre-du-Québec ont voulu aborder pour cette deuxième parution le thème de la relève, mais sous un angle différent. Différent puisque malheureusement nous entendons trop souvent parler de l'exode des jeunes, du peu d'entrepreneurs auprès des moins de 35 ans, des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre et combien d'autres éléments aussi négatifs que déprimants sur le sujet. Loin de ne pas reconnaître les défis que nous avons à relever à ce chapitre, cette édition porte davantage un regard positif sur la relève en Mauricie et au Centre-du-Québec.

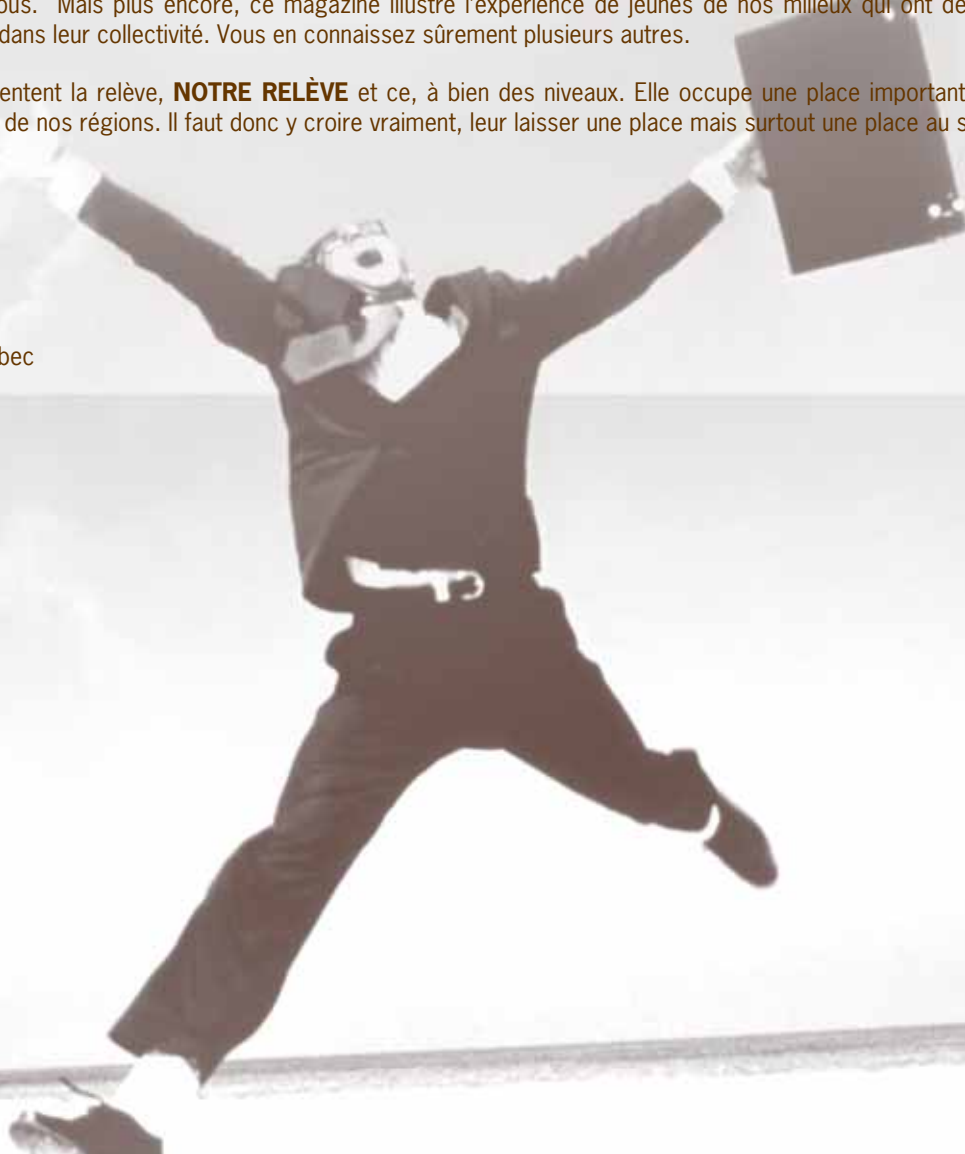
Dans ce magazine, nous aborderons donc des éléments tels que la relève au sein des entreprises dont le dossier sur le sujet vous permettra sûrement de comprendre certains phénomènes de notre société qui sont fort intéressants à analyser. Elle a aussi sa place dans la gestion et l'organisation d'événements, de festivals et d'organismes sans but lucratif; la relève c'est aussi au niveau bénévole.

Elle passe également par l'entrepreneuriat qui demeure une avenue d'emploi intéressante pour les jeunes. À la lecture de cette édition, vous serez à même de constater que de belles initiatives ont été mises en place pour sensibiliser nos jeunes aux potentiels de nos régions, et au besoin que l'on a de les avoir avec nous. Mais plus encore, ce magazine illustre l'expérience de jeunes de nos milieux qui ont décidé de s'y implanter et de s'impliquer activement dans leur collectivité. Vous en connaissez sûrement plusieurs autres.

Il est indéniable que les jeunes représentent la relève, **NOTRE RELÈVE** et ce, à bien des niveaux. Elle occupe une place importante dans nos milieux si nous voulons assurer l'avenir de nos régions. Il faut donc y croire vraiment, leur laisser une place mais surtout une place au soleil!

Bonne lecture.

Julie Pelletier
Directrice générale
SADC Haut-St-Maurice
Pour les SADC Mauricie/Centre-du-Québec



Par **Véronique Leblanc**

S'adapter à la GÉNÉRATION Y

Préparer sa relève...c'est être capable de quitter une organisation et qu'elle puisse croître ou simplement continuer d'exister même sans votre présence. Dans le milieu économique, il est de plus en plus question d'une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et bon nombre de gestionnaires d'entreprises prendront leur retraite d'ici 10 ans. *D'ailleurs, les données indiquent que moins de jeunes se joignent à la population d'âge actif pour remplacer les personnes faisant partie du groupe d'âge qui approche de la retraite.*¹ Doit-on parler d'une crise? Pas nécessairement, mais il faut bien comprendre la situation afin de bien se préparer pour y faire face. Mais justement, qui est la génération Y?

La génération Y, aussi nommée « les vélos », c'est la génération de jeunes nés entre 1979 et 1995. Ce sont nos jeunes qui se préparent à entrer sur le marché du travail ou qui y sont déjà. Pour mieux comprendre la dynamique à laquelle les entreprises devront s'adapter, nous avons eu l'appui d'un expert dans ce domaine : Alain Lévesque, conférencier sur les générations et consultant sur la gestion des âges en entreprise. Selon M. Lévesque, si les organisations désirent attirer, recruter et retenir les membres des différentes générations, et ainsi disposer d'une main-d'œuvre suffisante, en quantité et en qualité, elles devront comprendre la dynamique de chaque génération et mettre en place des pratiques de gestion des ressources humaines qui tiennent compte des valeurs et attentes de chaque génération. Présentement, il est question d'un choc des valeurs entre deux générations soit celle des baby-boomers et celle de la génération Y. Il y a un choc puisque ces deux générations ont évolué dans des environnements complètement différents. Internet représente un bon exemple d'un changement majeur survenu au cours des dernières années. Ainsi, elles ont des caractéristiques, des attentes, des besoins, une vision du travail ainsi qu'une vision de la gestion complètement différentes.



Caractéristiques des deux générations

M. Lévesque dresse un portrait très réaliste des caractéristiques des deux générations dans un contexte de travail. De plus, pour mieux faciliter l'assimilation de ces informations, il a préparé un tableau exposant l'essentiel de leur profil, que vous pourrez consulter à la page suivante.

Les baby-boomers ont vécu durant la période de l'après-guerre, durant la révolution tranquille, une période de prospérité économique. Ils sont fidèles à leur organisation et le travail détient une place prépondérante dans leur vie. D'ailleurs, c'est ce même travail qui leur permet de définir leur identité. En plus d'être suspicieux vis-à-vis l'autorité, les baby-boomers tendent vers une gestion participative et le coaching. Ils sont à la recherche d'un consensus. Ils ont un cheminement de carrière à la verticale au sein de l'entreprise.

M. Lévesque définit davantage « les vélos » (génération Y) comme des gens pour qui le travail est une activité parmi tant d'autres. De plus, pour eux, la gestion doit être basée sur une relation gagnante-gagnante. La hiérarchie est perçue comme une entrave. Ils sont à la recherche de plaisirs et de défis et leur parcours de carrière sera parsemé d'une multitude d'expériences.

Il est donc facile de percevoir que ces deux générations ont des visions complètement divergentes du travail. Les gestionnaires d'entreprise, la plupart des baby-boomers, devront trouver des moyens pour s'adapter à cette nouvelle réalité.

Comment s'adapter?

Suite à des analyses approfondies de cette nouvelle réalité dans le monde du travail, M. Lévesque a identifié certaines solutions possibles. Bien évidemment, la première étape consiste à prendre conscience de la situation et d'en être sensibilisé. Le gestionnaire d'entreprise et le département des ressources humaines doivent prendre le temps de connaître et cerner ces différences entre les deux générations. Après cette prise de conscience, il faudra revoir la gestion des individus en entreprise. Il faudra développer un système afin d'améliorer la qualité de vie des individus au travail, permettre une organisation flexible, déployer une méthode de reconnaissance efficace, qui permettra au bout du compte de donner un meilleur sens au travail. « *Le nouveau défi des entreprises et organisations sera de passer de la gestion par les âges à la gestion des âges* », mentionne M. Lévesque.

« *En effet, au cours des années 90, les entreprises ont effectué une gestion des âges. Afin d'augmenter leur rentabilité, elles ont mis en place des programmes de préretraite pour se défaire d'une main-d'œuvre expérimentée, mais coûteuse. Lorsque nécessaire, elles remplaçaient les départs par l'embauche de*

jeunes employés. Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent plus utiliser une telle stratégie de gestion. Elles doivent plutôt effectuer une gestion des âges, c'est-à-dire s'assurer que leurs pratiques et programmes répondent aux besoins et aux attentes des différentes générations qui composent leur main-d'œuvre. Une illustration simple de ce principe concerne la compensation du temps supplémentaire. Dans plusieurs entreprises, le temps supplémentaire est payé et c'est la seule possibilité. Cependant, la majorité des membres de la génération Y préfèrent une compensation en temps plutôt qu'en argent, pour leur permettre de vaquer à leurs autres activités. » Voici un exemple de modification à une pratique qui tient compte des valeurs et des attentes des générations en place. ■ ■ ■

| | SENIORS | BABY-BOOMERS | NEXUS | VELOS |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| Année de naissance | 1901 à 1946 | 1947 à 1965 | 1966 à 1978 | 1979 à 1995 |
| Caractéristiques | Oubli de soi Discipline Conformisme Éthique Moralité | Impact majeur Optimisme Estime de soi Bien-être Jeunesse | Scepticisme Pragmatisme Autonomie Polyvalence | Instantanéité Confiance Tolérance Altruisme Moralité |
| Vision du travail | Noble Devoir | Primauté Identité | Juste un travail Employabilité | Une activité |
| Vision de la gestion | Directive Politiques | Participative Consensus | Crédibilité Résultats | Liberté Réseau |



Alain Lévesque

Pour en savoir davantage :

Monsieur ALAIN LÉVESQUE

Conférencier sur les générations
Consultant sur la gestion des âges
en entreprise

Téléphone : (418) 932-0781
lesgenerations@videotron.ca

Les solutions possibles :

1. Sensibiliser les gestionnaires;
2. Adapter le service des ressources humaines pour une gestion plus ouverte et flexible;
3. Revoir la gestion des individus en entreprise;
4. Implanter un service de mentorat organisationnel;
5. Implanter la gestion des âges.

Par **Steve Brunelle**

PLACE À LA RELÈVE

Lors de l'Année internationale des bénévoles, en 2001, les bénévoles du Québec et les nombreux gestionnaires se sont interrogés sur l'avenir du volontariat dans les organisations, surtout face au défi lié à l'essoufflement des bénévoles actuels, puisque les bénévoles qui sont présentement actifs sont, pour la plupart, engagés depuis longtemps.

Différents besoins ont été identifiés par les bénévoles, à travers les 21 Événements Réflexion-Théâtre régionaux, tels que les besoins d'appartenance, de formation, de reconnaissance, de socialisation et, bien entendu, de relève.

Plusieurs organisations de la Mauricie et du Centre-du-Québec ont trouvé des moyens pour attirer la relève, particulièrement chez les jeunes, en voici deux exemples.

Un renouveau, des idées

Le Carnaval de Gentilly, au Centre-du-Québec, célébrera ses 36 années d'activités lors de l'hiver prochain. Les festivités précarnavalesques de l'automne et la forte période d'animation de janvier et février nécessitent un investissement de près d'une centaine de bénévoles. Le président de la 36^e édition du Carnaval, Roger Paquette, témoigne de l'engouement que suscite l'organisation : « D'un côté, il y a des gens qui sont bénévoles depuis la première édition du Carnaval en 1969 et chaque année il y a une attention particulière pour faire place à la relève. C'est une nécessité afin de faire en sorte que le projet se renouvelle à chaque année et que nous puissions offrir des activités qui ressemblent aux gens de la place. »



Et le recrutement dans tout cela? « Le Carnaval est un événement très rassembleur à Gentilly, cependant il faut mettre beaucoup d'énergie afin d'aller chercher la relève, à chaque année. D'ailleurs, les nouveaux bénévoles constitueront près du quart de l'organisation lors de la 36^e édition. » Et parmi les nombreux moyens mis de l'avant, mentionnons que les principaux organisateurs misent sur les contacts des membres du Carnaval, l'effet dynamisant des rencontres préparatoires du comité ainsi que les différentes possibilités d'engagement. « Le Carnaval est une occasion de connaître de nouvelles personnes. De plus, il y a un éventail de choix d'engagements, tels que l'animation de soirée, la mise en scène, la sécurité et bien plus... tout le monde peut y trouver son compte. Au cours des années, plusieurs jeunes sont venus y puiser de l'expérience... »

Une place à la relève dès l'adolescence

Geneviève Miron, coordonnatrice à la Maison des Jeunes L'Éveil de Louiseville, travaille avec les 13-18 ans de la MRC de Maskinongé. Elle souligne l'importance de personnes significatives dans l'engagement bénévole de la clientèle adolescente. « Lorsque les jeunes établissent un lien de confiance avec les intervenants, ils sont plus intéressés à s'investir dans l'un ou l'autre de nos comités ». Elle témoigne également que le sentiment d'appartenance favorise l'engagement et vice versa. « Les jeunes gagnent en maturité et se responsabilisent davantage lorsqu'ils s'impliquent. Nos principaux leaders sont âgés entre 16 et 18 ans et il y a autant de garçons que de filles. » Elle mentionne que les jeunes aiment beaucoup travailler avec leurs pairs et que c'est l'une des raisons principales de leur engagement.

Un jeune souhaite s'investir dans une organisation :

- 1- **qui reflète ses valeurs;**
- 2- **qui tient compte de ses idées (espace pour s'exprimer);**
- 3- **qui offre une structure d'accueil flexible;**
- 4- **qui lui donne un rôle dans un groupe – sa présence fait une différence;**
- 5- **qui n'oblige rien : rappelons-nous que la motivation doit venir de soi;**
- 6- **qui offre des réponses aux questions (les jeunes sont de plus en plus informés);**
- 7- **qui reconnaît, par divers moyens, les actions réalisées;**
- 8- **qui est incarnée par des personnes significatives;**
- 9- **qui offre différents types d'actions bénévoles;**
- 10- **qui ne considère pas l'engagement des jeunes comme un coup de publicité.¹ ■ ■ ■**

Par **Steve Brunelle**

Revitalisation JEUNESSE

Avec la mobilité professionnelle des jeunes mauriciens et centricois, les différents milieux doivent faire preuve d'initiative afin d'informer les jeunes des opportunités de leur territoire et encourager leur rétention dans la région.

Bien entendu, il y a différents programmes reconnus à la grandeur du Québec qui ont comme objectifs de mieux faire connaître nos régions et de favoriser le réseautage entre jeunes et employeurs, tels que Place aux Jeunes, Accro des régions, etc. Et il y a différentes initiatives locales qui peuvent inspirer de nouvelles façons de :

- **Mieux connaître la région;**
- **Mieux s'intégrer;**
- **Mieux s'établir;**
- **Mieux s'engager;**
- **Mieux sensibiliser les employeurs.**

MIEUX CONNAÎTRE LA RÉGION

Journée Carrière Emplois dans le Haut St-Maurice

La Journée Carrière Emplois permet aux jeunes des écoles secondaires de mieux connaître les opportunités de carrière dans la région. Les intervenants présentent des perspectives de 3 à 5 ans du marché de l'emploi. Ce projet fonctionne grâce à la collaboration et la concertation du milieu scolaire, des employeurs et des intervenants socio-économiques du milieu.

Découverte industrielle de la SADC de Nicolet-Bécancour inc.

Le projet « Découverte industrielle » s'adresse aux étudiants de 3^e secondaire, et a pour but de faire découvrir des métiers et des professions reliés aux secteurs industriels de la région. Un atelier sera présenté dans plusieurs écoles de la région, afin de montrer aux jeunes la diversité et la qualité de nos industries manufacturières. Les

jeunes auront la chance de visionner un court vidéo présentant un portrait des MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour, et ce, autant au niveau des industries que des emplois possibles.

MIEUX S'INTÉGRER

SAMBBA – Projet d'aménagement et de renaturalisation de l'environnement du Bassin de la Batiscan

Par le biais d'activités d'aménagement et de restauration de l'environnement dans le bassin de la rivière Batiscan, le projet vise essentiellement à permettre à un groupe de neuf (9) participants (âgés entre 16 et 30 ans) de vivre une expérience enrichissante de travail leur permettant de se positionner dans une démarche de réintégration du circuit scolaire et du marché du travail.

Envol, la poursuite d'un projet de vie

Afin d'offrir un support supplémentaire à l'intégration sociale des 17-35 ans, le Carrefour Jeunesse Emploi de Mékinac et la SADC de la Vallée de la Batiscan ont mis sur pied le projet Envol. C'est à l'aide d'ateliers de théâtre, liés à leurs préoccupations, que les participants sont accompagnés dans leurs démarches personnelles et professionnelles.

MIEUX S'ÉTABLIR

Projet d'incitation au développement résidentiel à St-Léonard-d'Aston

Les citoyens de St-Léonard-d'Aston misent sur différentes initiatives afin d'encourager le développement domiciliaire. Parallèlement au travail des intervenants socio-économiques dans le développement des services de santé, d'éducation, de loisirs et commerciaux, un groupe de promoteurs privés s'est associé à la municipalité et à la caisse Desjardins afin

de favoriser l'arrivée de nouvelles familles. En effet, depuis le printemps 2004, le milieu, de manière concertée, offre jusqu'à 10,000 \$ d'économie à l'achat d'un terrain et la construction d'une maison.

MIEUX S'ENGAGER

Le comité Jeunes Citoyens de Ville de La Tuque

Le comité Jeunes Citoyens de la Ville de La Tuque est composé de 10 à 12 jeunes âgés entre 18 et 35. Les membres du comité sont invités à émettre des commentaires sur les enjeux municipaux et à participer à des comités de travail. Le conseil municipal porte une attention particulière aux recommandations et les opinions sont prises en considération.



Comité Jeunes Citoyens de Ville de La Tuque

MIEUX SENSIBILISER LES EMPLOYEURS

Projet ISO-Jeunes (Centre-de-la-Mauricie et Maskinongé)

ISO-Jeunes veut sensibiliser les dirigeants d'entreprises et les gestionnaires de ressources humaines à des pratiques novatrices qu'ils peuvent mettre en place dans leur organisation, dans leur intérêt et celui des jeunes. ISO-Jeunes met en valeur des pratiques gagnant-gagnant et les communique auprès des entreprises du Québec. ■ ■ ■

Par **Geneviève Dallaire**

L'ENTREPRENEURIAT... une culture à développer!

Le 17 février dernier, le premier ministre du Québec, Jean Charest, rendait public le projet du *Défi de l'entrepreneuriat jeunesse*. « C'est la première fois dans l'histoire du Québec qu'un gouvernement dévoile une stratégie consacrée au développement de la culture entrepreneuriale chez les jeunes et à la promotion des valeurs qui y sont liées ». ¹, soulignait M. Charest. Qu'en est-il exactement de la situation de l'entrepreneuriat au Québec? Existe-t-il des moyens pour développer davantage la culture entrepreneuriale?

Selon Pierre-André Julien, auteur de *L'Entrepreneuriat au Québec*, l'entrepreneuriat a connu une forte lancée il y a quelques années, mais celui-ci tend à diminuer doucement, ce qui porte à croire que la situation de l'entrepreneuriat est plutôt fragile sans toutefois être alarmante. Plusieurs constats ressortent de son dernier ouvrage, notamment le fait qu'il y a plus d'une vingtaine d'années, le profil démographique était bien différent de celui que l'on connaît maintenant. « À la suite du baby-boom, nous avons remarqué un ralentissement démographique important, entre autres à partir de l'année 1964 où nous avons constaté une diminution de 80 000 naissances annuellement. » Le constat est simple, moins de naissances = moins de population, moins de population = moins d'entrepreneurs potentiels. « De plus, certaines régions comme le centre de la Mauricie remarquent une diminution de la fibre entrepreneuriale chez la relève étant donné que les grandes entreprises prennent une place importante comparativement aux PME familiales ou aux nouvelles entreprises », souligne monsieur Simon Charlebois, directeur général de la SADC Centre-de-la-Mauricie. De plus, avec l'exode des jeunes, la relève se fait de plus en plus rare et c'est pourquoi nous devons axer nos actions afin de développer la culture entrepreneuriale, tout en incitant les jeunes à découvrir les opportunités entrepreneuriales que l'on retrouve ici.

Malgré un récent ralentissement, la situation de l'entrepreneuriat au Québec a été très dynamique au cours des dernières années. « Si l'on considère la création d'entreprises dans tous les domaines de 1986 à 1996, on réalise que 40 % de la population a choisi d'être son propre patron. Ce chiffre est énorme et représente beaucoup plus que ce qui se fait aux États-Unis ». De plus, l'arrivée considérable de la sous-traitance et de l'essaimage d'entreprises nous porte à croire que ce sont des moyens efficaces pour développer de nouvelles entreprises. Le léger ralentissement constaté il y a quelque temps n'est pas dramatique. Si l'on considère tous les moyens mis sur pied pour favoriser la culture entrepreneuriale, nous pourrions certainement rétablir notre croissance entrepreneuriale au cours des années futures.

CAMP JE

Le Camp JE, organisé par l'ensemble des SADC du territoire, se déroule sous la forme d'un camp jeunesse pour les 14-16 ans. Les participants apprennent les notions nécessaires à la rédaction d'un plan d'affaires, à la recherche de financement, à la conception d'un produit ainsi qu'à sa mise en marché. **Pour information : (819) 228-5921**

ÉVÈNEMENT RELÈVE MAURICIE

L'événement *Relève Mauricie*, organisé par la Jeune Chambre de commerce de la Mauricie, souligne le succès et le travail accompli par de jeunes entrepreneurs et de jeunes personnalités qui se sont impliqués dans leur milieu. Il devient « l'antenne régionale » du Concours québécois en entrepreneurship et il en chapeaute non seulement le volet « Création d'entreprise », mais également le volet « Entrepreneuriat étudiant ». **Pour information : (819) 372-1411**

JEU RÉCOLTE

Des outils de simulation d'entreprises existent actuellement sur notre territoire, notamment à Nicolet-Bécancour où l'on retrouve un *Jeu Récolte* permettant de mieux comprendre les défis du secteur agroalimentaire. Semblable au *Monopoly*, le jeu vous permet d'en apprendre davantage sur le secteur agroalimentaire, sur les termes utilisés en entrepreneurship, sur la négociation, le remboursement de prêts, etc. Bonnes et mauvaises surprises sont aussi au rendez-vous! **Pour information : (819) 233-3315**

PLACE AUX JEUNES

Le projet *Place aux Jeunes* offre la possibilité à des jeunes adultes âgés de 18 à 35 ans originaires de notre territoire, diplômés ou en voie de le devenir, de redécouvrir leur région afin de leur donner le goût de revenir s'y établir. Plusieurs activités échelonnées sur trois fins de semaine donnent la chance aux participants de faire la connaissance d'entrepreneurs, d'employeurs et d'intervenants socio-économiques de la région. **Pour information : (418) 365-7070 ■■■**



Camp JE



Camp JE

1. <http://www.defi.gouv.qc.ca/> - 2. P.A Julien, L'entrepreneuriat au Québec, Montréal, Les éditions Transcontinental, 2000, p. 134

3. P.A Julien, L'entrepreneuriat au Québec, Montréal, Les éditions Transcontinental, 2000, p. 23

Par Geneviève Dallaire

LES MYTHES à l'entrepreneurship!

Démarrer ou reprendre une entreprise n'est pas une mince affaire! Les entrepreneurs font face à certains mythes au sujet de l'entrepreneuriat et de la relève. Tentons de nous éclairer à travers ces croyances!

MYTHE 1 :

Les entrepreneurs n'ont plus de vie familiale et sociale, ils passent leur temps à travailler.

F A U X

Combien de fois avons-nous entendu parler de la place que prend le travail dans la vie d'un entrepreneur? Plusieurs jeunes hésitent à démarrer ou à reprendre une entreprise ayant l'idée qu'ils n'auront plus de temps pour leur vie personnelle. Il ne faut pas oublier que la génération Y a besoin d'une vie sociale remplie pour s'accomplir. Il est vrai qu'être entrepreneur nécessite beaucoup d'énergie, notamment dans les premières années de vie de son entreprise. Toutefois, il est faux de dire qu'une personne qui devient son propre patron n'a plus de temps pour soi.

Monsieur Francis Turenne, propriétaire de *Kawabunga*, une entreprise de communication graphique dans la MRC de Maskinongé, souligne qu'être entrepreneur nécessite beaucoup de temps et d'énergie. « Je fais environ 50 heures par semaine, mais je réussis tout de même à avoir une vie sociale très intéressante, d'autant plus que j'ai la chance de faire mon propre horaire. C'est beaucoup de travail puisque ça n'arrête jamais de me tourner dans la tête, par contre, j'ai une meilleure qualité de vie qu'auparavant. », mentionne Monsieur Francis Turenne.

« Je travaille environ 45 heures par semaine, mais j'adore ce que je fais. Je suis dans le bain de l'imprimerie depuis que j'ai 13 ans. Le fait d'avoir des parts avec mes parents et ma sœur me permet de mieux gérer ma situation familiale. Je viens d'avoir un enfant et ma situation fait en sorte que je peux m'absenter plus facilement étant donné que je ne suis pas toute seule à gérer l'entreprise », soutient madame Annie Courchesne, co-propriétaire de *Les Productions de l'Imprimerie* située à St-Léonard-d'Aston.

MYTHE 2 :

Être entrepreneur demande des connaissances dans tous les domaines.

F A U X

Personne sur terre ne peut se vanter d'être spécialiste dans tout, les entrepreneurs n'échappent donc pas à cette règle. La façon de réussir dans sa propre entreprise n'est pas de tout connaître, mais plutôt de s'entourer de gens compétents ayant des forces complémentaires aux nôtres.

Madame Tania Gauthier, propriétaire du *Multicentre Jardin* à La Tuque, affirme qu'elle n'avait pas toutes les connaissances requises pour gérer une entreprise, mais elle s'est bien entourée pour contrer certaines difficultés. « Au Multicentre Jardin, je m'occupe principalement de la comptabilité, chose que je n'avais jamais fait auparavant. J'avais une certaine crainte à me lancer dans ce domaine, mais je me suis entourée de personnes étant capables de me supporter à ce niveau pendant la première année. Je me suis laissée guider, j'ai appris beaucoup et maintenant je gère ma comptabilité moi-même, ça va très bien et en plus, j'aime ça! ».

« Le fait d'avoir un associé, ça nous a permis d'être complémentaire dans notre travail. André est beaucoup plus axé sur la gestion de l'entreprise et de mon côté, je suis beaucoup plus du type terrain. Nous avons chacun nos



Foyer Sécurité Confort - Grand-Mère



Multicentre Jardin - La Tuque

forces et c'est ce qui fait que nous sommes capables de toucher à tout », souligne monsieur Martin Gilbert de l'entreprise *Foyer Sécurité Confort*, située à Grand-Mère.

MYTHE 3 :

Il est très difficile d'obtenir du financement lorsque l'on démarre une entreprise.

V R A I et F A U X

L'une des principales étapes lorsque l'on démarre une entreprise, c'est la recherche du financement nécessaire à la réalisation de notre projet. On a beau avoir la plus belle idée en tête, il faut trouver des gens pour y croire.

Madame Nancy Gauthier, co-propriétaire depuis cinq ans de *l'Auberge Deveault* à Lac-aux-Sables, mentionne qu'il n'est pas toujours facile de trouver du financement et qu'il faut cogner aux bonnes portes. « Nous sommes allés à la SADC Vallée-de-la-Batiscan et nous avons réussi à obtenir du financement. C'était plus difficile dans les institutions financières, mais avec de la volonté, on y arrive. »

« J'ai obtenu un prêt personnel et j'ai aussi eu une aide financière de la part du CLD, ça s'est bien déroulé et nous avons eu la chance d'obtenir des conseils judicieux de la part de notre SADC. », relate madame Tania Gauthier du *Multicentre Jardin* à La Tuque. ■ ■ ■

Par **Geneviève Dallaire**

LE MENTORAT...

un « must » pour tous!

Êtes-vous capable de dire que vous n'avez jamais demandé conseil à quelqu'un? Pouvez-vous affirmer que vous n'avez aucun modèle dans votre vie? Êtes-vous certain d'être capable de gérer l'ensemble de votre vie sans jamais demander l'appui de personne? Sans doute répondrez-vous non à ces questions. Si tel est le cas, soyez sans crainte puisque c'est tout à fait normal. Que l'on soit dans le domaine de la santé, de la construction, des transports, que l'on soit entrepreneur, secrétaire ou encore mère au foyer, nous avons tous, un jour ou l'autre dans notre vie, besoin de conseils de la part d'une personne qui peut nous épauler et même agir à titre de modèle, de mentor. Nous allons donc nous arrêter à comprendre ce qu'est le mentorat d'affaires et quels en sont ses avantages?

Qu'il soit dans un cadre formel ou informel, le mentorat existe au Canada depuis déjà plusieurs années. Au Québec, nous retrouvons une structure particulière de mentorat. En effet, la *Fondation de l'Entrepreneurship* supporte des cellules de mentorat réparties sur l'ensemble des territoires du Québec, notamment en Mauricie/Centre-du-Québec.

Il est bien évident que ce ne sont pas tous les jeunes entrepreneurs qui peuvent se payer les services d'un « coach » en gestion d'entreprise, en ressources humaines ou encore en marketing. De ce fait, on ne doit pas oublier que les entrepreneurs ne peuvent être experts en tout. Voilà une des raisons pour lesquelles les nouveaux entrepreneurs peuvent avoir besoin du support de personnes-ressources provenant de ces différents domaines, et ce, à très peu de frais. Parfois, les besoins sont tout autre. Un jeune entrepreneur arrivant dans un nouveau milieu peut simplement avoir besoin d'élargir son réseau de contacts. Dans d'autres cas, l'entrepreneur peut avoir besoin d'un phare pour le guider. De nombreux avantages existent pour les entrepreneurs en quête d'un mentor qui saura bien les conseiller sans toutefois faire les choses à leur place. Vous savez, il n'y a pas de honte à avoir un mentor...nous sommes tous le mentor de quelqu'un!

Un mentor est généralement une personne bénévole ayant une vaste expertise dans un domaine précis tout en ayant le goût de la partager avec une ou plusieurs personnes. « Il a comme rôle principal d'agir à titre de conseiller, d'établir un climat de confiance, de faciliter l'exploration des possibilités, d'informer, d'instruire et de servir de modèle référentiel. »¹

« Le mentorat est loin d'être une activité en voie de perdition, ce qui se fait actuellement est de très grande qualité, mais il est primordial de nous donner les moyens et les ressources humaines et financières pour mener à bien un tel programme. »²

Alors, avez-vous choisi votre mentor?

BÉNÉFICES D'UN PROGRAMME DE MENTORAT POUR LA RELÈVE

- Meilleur contrôle du stress d'entrepreneur
 - Approfondir ses idées de projets
- Prévoir l'évolution de l'entreprise et anticiper les écueils
 - Développer les habiletés de gestionnaire
 - Découvrir ses forces et faiblesses
 - Se doter de plus de leadership
 - Se faire guider sur la découverte de nouveaux outils
 - Briser l'isolement de décideur
 - Échanger sur ses expériences
- Se faire encourager dans les moments difficiles



Claude Grenier - Mentor au Centre-de-la-Mauricie

« Quand l'on démarre une entreprise, ce n'est pas garant que ça va fonctionner. J'ai un mentor depuis trois ans et il me permet de mieux comprendre comment administrer mon entreprise. C'est mon guide. Notre relation est en constante évolution. Le mentorat veille à la santé économique du Québec. D'ailleurs, j'aspire moi-même à être mentor. », souligne madame Christiane Thibeault, designer d'intérieur dans la MRC de Maskinongé. ■ ■ ■

« Un mentor est un outil de plus dans le coffre d'un entrepreneur. Il m'apparaît essentiel de supporter les jeunes entrepreneurs si l'on considère les problèmes sévères de relève que nous aurons à vivre dans les années futures. Ça prend seulement du cœur, une volonté d'aider et de croire en la région. », mentionne monsieur Claude Grenier, président de *Claude Grenier Ressources humaines* et mentor au centre de la Mauricie. ■ ■ ■

CELLULES DE MENTORAT EN MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC

SADC Nicolet-Bécancour

Roxanne Thibault : (819) 233-3315

SADC Centre-de-la-Mauricie

Geneviève Dallaire :
(819) 537-5107 poste 204

SADC de la MRC de Maskinongé

Véronique Leblanc :
(819) 228-5921 poste 253

SDÉ de Trois-Rivières

Geneviève LeProhon : (819) 374-4061

Corporation de développement économique des Bois-Francs

Mélanie Garneau : (819) 758-3172

Cultiver l'innovation



PRIORITÉ À LA PRODUCTIVITÉ

Dynamiser la culture de l'innovation, permettre aux entreprises d'améliorer leur productivité et ainsi devenir plus performantes, voilà une priorité du gouvernement du Canada.

Pour mieux répondre aux besoins des PME, Développement économique Canada a actualisé le programme IDÉE-PME afin de refléter la nouvelle réalité économique.

NOUVEL AXE D'INTERVENTION : L'INNOVATION ET LA PRODUCTIVITÉ

Objectif général

Améliorer la performance des PME sur le plan de l'innovation et favoriser la croissance des entreprises grâce à l'amélioration soutenue de la productivité, incluant les affaires électroniques.

VOLET 1 : INNOVATION

- Sensibilisation des PME à l'importance de s'investir dans un processus formel d'innovation; information sur les services et les activités pouvant les appuyer.
- Interventions visant à stimuler et à faciliter, pour les PME, la commercialisation des produits, des services ou des technologies issus de travaux de R-D.
- Projets de démonstration et de mise au point de produits et de procédés.
- Activités permettant de faciliter l'essaimage et le transfert de technologie vers les PME québécoises.

VOLET 2 : PRODUCTIVITÉ

- Sensibilisation des PME à l'importance de s'inscrire dans une démarche planifiée d'amélioration de la productivité afin de maintenir et d'améliorer leur compétitivité.
- Activités de diagnostic d'entreprise menant à l'élaboration d'un plan d'action.
- Activités de mise en œuvre d'un plan d'amélioration de la productivité ou d'un plan d'intégration des affaires électroniques, lesquels peuvent comprendre l'achat d'équipement stratégique neuf jusqu'à un maximum de 100 000 dollars.



Guy Beauchesne, photographe

À Développement économique Canada, nous croyons que la performance est le moteur de la prospérité des entreprises. En soutenant la productivité, nous épaulons les collectivités dans leur rôle de catalyseur du développement. Favoriser la croissance de la productivité au sein des entreprises québécoises, c'est notre force.



Développement
économique Canada

Canada Economic
Development

Canada

Mauricie 819.371.5182 1.800.567.8637

Centre-du-Québec 819.478.4664 1.800.567.1418

www.dec-ced.gc.ca

