

## Sommaire exécutif

# Étude régionale sur le navettage

Volet qualitatif  
Groupe de discussion

Groupe 2  
MRC de L'Assomption



DATE 2020-05-05 NUMÉRO DE PROJET 71483-001



# SOMMAIRE EXÉCUTIF

## Rappel méthodologique :

Groupe tenu le 14 avril 2020 auprès de 8 navetteurs de la MRC de L'Assomption.  
Le groupe a été tenu en ligne via la plateforme GoToMeeting et a duré 90 minutes.

## Profil des participants du groupe 2

	Sexe	Âge	Type d'emploi	Ville de résidence	Région du travail
1	Femme	37	Éducatrice spécialisée (centre de formation aux adultes)	Repentigny	Montréal
2	Femme	29	Orthopédagogue	Repentigny	Pointe-aux-Trembles
3	Femme	36	Éducatrice spécialisée (centre jeunesse)	Repentigny	Laval
4	Femme	45	Col bleu à la Ville de Montréal	Repentigny	Montréal
5	Femme	31	Conseillère en assurance	Charlemagne	Pointe-aux-Trembles
6	Femme	49	Service à la clientèle	Repentigny	Montréal
7	Homme	32	Gestionnaire marketing	L'Épiphanie	Montréal
8	Homme	46	Entrepreneur électricien	Repentigny	Montréal

## 1. Les motifs qui sous-tendent le choix du navettage

Par rapport au volet quantitatif et au groupe précédent, les participants de la MRC de L'Assomption viennent confirmer les informations récoltées :

- Ils aiment vraiment leur emploi et en énumèrent les caractéristiques qu'ils ne croient pas pouvoir trouver ailleurs :
  - Cet emploi leur permet de relever différents défis. C'est surtout vrai pour ceux qui travaillent à Montréal. Ces derniers mentionnent autant la diversité des tâches qui leur sont confiées que la variété des difficultés vécues par les clientèles auprès desquelles ils sont appelés à intervenir.
  - Aussi, puisque dans bien des domaines les emplois sont plus nombreux dans la métropole, l'obtention d'un poste permanent s'y fait donc plus rapidement.
  - Ils considèrent leurs collègues comme une deuxième famille et disent être heureux de se rendre au travail. En plus de cet attachement pour leurs collègues, ces participants disent aussi avoir un fort sentiment d'appartenance envers leur organisation.
  - Ils ne veulent pas calculer les coûts liés à ce choix de peur «d'arriver en dessous», ou parce que l'amour de leur travail et de la région en valent amplement la peine.



### Ce que ce groupe fournit comme informations supplémentaires :

- Les plus jeunes navetteurs de ce groupe apportent une nuance importante : ils sont moins attachés à leur employeur actuel et disent changer d'emploi aux deux ans. Ils cherchent celui qui répondra le mieux à leurs critères.
- Les navetteurs de la MRC de L'Assomption meublent le temps qu'ils passent dans le transport entre leur domicile et le travail de deux façons :
  - Certains optent pour la productivité, en effectuant des appels téléphoniques, en planifiant leur journée ou en revoyant leurs priorités. Ils considèrent toutefois que c'est du temps qui est «donné» à l'employeur.
  - D'autres l'utilisent comme un moment de divertissement ou de détente durant lequel ils écoutent de la musique.
- Les participants de ce groupe ont aussi mis davantage l'emphase sur les conséquences émotionnelles et psychologiques négatives du navettage. Les mots «difficile», «lourd» et «stressant», entre autres, sont revenus à maintes reprises et ont été prononcés par plusieurs participants.

## 2. Perception du marché de l'emploi dans Lanaudière

**Par rapport au volet quantitatif et au groupe précédent, les participants de la MRC de L'Assomption viennent confirmer les informations récoltées :**

- Leur perception du marché de l'emploi dans Lanaudière est qu'il y en a peu de disponibles et que ce sont surtout des postes dans lesquels il faut effectuer un travail manuel.
- Les salaires offerts ne peuvent rivaliser avec celui qu'ils gagnent en ce moment.
- Les plus jeunes navetteurs ne sont pas au fait de la disponibilité des emplois dans Lanaudière, car ils ne les voient affichés ou publiés nulle part.



**Ce que ce groupe fournit comme informations supplémentaires :**

- Plusieurs participants de ce groupe ont un emploi dont la permanence et la stabilité des horaires s'acquièrent avec l'ancienneté. Pour eux, le quitter pour un emploi dans la région serait synonyme d'un retour au bas de l'échelle. En matière de travail à contrat, sur appel pour des remplacements ou sur des horaires de soir, ils disent avoir déjà donné.
- Les jeunes professionnels veulent travailler pour des entreprises qui disposent d'importants budgets pour leur département et qui leur proposent des échelons à gravir. Ils sont plus surs de retrouver ces conditions dans les grandes entreprises situées à Montréal que dans les PME de Lanaudière.

## 3. Argumentaire pour la rétention

**Par rapport au volet quantitatif et au groupe précédent, les participants de la MRC de L'Assomption viennent confirmer les informations récoltées :**

- Un salaire équivalent ou plus élevé ainsi que le transfert de l'ancienneté pour tout ce qui concerne les tâches, les horaires et les avantages sociaux accumulés avec le temps doivent faire partie de la proposition si on veut les convaincre d'accepter un poste dans la région.
- Comme quelques-uns ont une jeune famille, ils considèreraient les offres qui leur permettraient de passer plus de temps, matin et soir, avec leur conjoint et enfant(s). Ils ont d'ailleurs choisi de s'établir dans Lanaudière pour leur offrir un environnement sain, en banlieue, mais pas trop éloigné des avantages de la ville.

## 3. Argumentaire pour la rétention (suite)



### Ce que ce groupe fournit comme informations supplémentaires :

- En lien avec ce qu'ils ont dit à propos du marché de l'emploi dans Lanaudière et des acquis qui viennent avec l'ancienneté dans leur catégorie d'emploi, pour convaincre les participants de ce groupe, il faudrait leur proposer un emploi stable, permanent et avec un horaire régulier dès l'embauche.
- Aussi, ceux qui occupent leur emploi depuis très longtemps et qui voient la retraite approcher n'envisageraient pas de le quitter.
- En ce qui concerne l'attachement à la région, le groupe se divise en deux clans : ceux qui sont natifs de la région ou qui l'ont adoptée en découvrant ce qu'elle a à offrir en matière de paysage et de tranquillité, et ceux qui ne se sentent pas inclus dans la population qu'ils qualifient d'âgée.

**Pour plus d'information :**

Cyntia Darisse  
Vice-présidente, bureau de Québec  
B 418-522-7467 poste 1004  
C. cdarisse@leger360.com

# Leger



[leger360.com](http://leger360.com)



[@leger360](https://twitter.com/leger360)



[/LegerCanada](https://www.facebook.com/LegerCanada)



[/company/leger360](https://www.linkedin.com/company/leger360)



[@leger360](https://www.instagram.com/leger360)