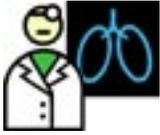




l'observatoire

Profession : médecin



Lorsque l'on parle des médecins en Abitibi-Témiscamingue, c'est, la plupart du temps, pour en décrier le manque. Mais au-delà des problèmes d'effectifs et de la difficile « grande séduction » que l'on effectue auprès d'eux, qui sont celles et ceux qui pratiquent la médecine dans la région ?

Au 31 mars 2006, 150 omnipraticiens et 118 médecins spécialistes pratiquaient dans la région, à temps complet ou non. Au niveau des besoins, c'est plutôt de 185 omnipraticiens et de 158 médecins spécialistes à temps complet dont le système de santé régional aurait besoin pour fonctionner rondement.

Dans la fleur de l'âge

Voyons d'abord la structure d'âge des médecins installés dans la région. On remarque la présence d'une proportion plus importante de jeunes médecins âgés de moins de 35 ans ici (21 %), en comparaison avec la moyenne du Québec (14 %). Inversement, moins de médecins pratiquent en Abitibi-Témiscamingue après avoir franchi l'âge de 55 ans (5 % contre 22 % au Québec). L'âge moyen d'un médecin de famille atteint 43,7 ans dans la région alors qu'il est de 47,3 ans au Québec. Quoi qu'il en soit, ici comme ailleurs, l'âge moyen des omnipraticiens tend à augmenter avec les années.

Les femmes quasi majoritaires

La médecine est aussi une profession de plus en plus féminine. Cette tendance

Groupes d'âge des omnipraticiens installés en Abitibi-Témiscamingue, 2003-2004

Groupes d'âge	% région	% Québec
35 ans et moins	21,3 %	13,6 %
Entre 36 et 45 ans	33,3 %	29,4 %
Entre 46 et 55 ans	40,0 %	35,3 %
Entre 56 et 65 ans	3,3 %	16,8 %
Plus de 65 ans	2,0 %	4,9 %
Total	100 %	100 %

Source : Fédération des médecins omnipraticiens. *Des omnipraticiens à la grandeur du Québec*. Éd. 2005. A-T, 2006.

se remarque encore davantage ici que dans l'ensemble du Québec. Alors qu'en 1994-1995, la proportion d'omnipraticiennes installées dans la région était de 41 %, elle est passée à 48 % en 2003-2004. Cette part est de 43 % au niveau provincial et gagne généralement près d'un pour cent chaque année.

Un recrutement difficile

Malgré les différentes primes d'installation et de maintien, ainsi que la bonification de la rémunération, allant jusqu'à 135 % pour les omnipraticiens et 145 % pour les médecins spécialistes, le recrutement et la rétention demeurent difficiles. Un omnipraticien gagnait en moyenne 191 302 \$ en 2004 au Québec, tandis qu'un spécialiste touchait 232 700 \$.

Les médecins récemment diplômés¹ ont été au nombre de 67 à venir s'installer ici après leur diplomation. Cinq ans plus tard, ce même effectif avait rétréci à 50, constituant une perte nette de 17 « jeunes nouveaux » médecins pour la région, soit le quart de l'effectif. Cette même perte était de 7 % au Québec.

Une pratique polyvalente

Six médecins sur dix pratiquent leur métier à deux ou trois endroits différents, qui peuvent être en cabinet, à l'urgence, à l'hôpital en général, dans les CLSC ou les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD). Deux sur dix se déplacent entre 4 et 6 lieux de travail! Seuls 17 % des médecins pratiquent toujours au même endroit, démontrant bien que la pratique en cabinet est le plus

Ce mois-ci :

Le profil des médecins, les jeunes et l'entrepreneuriat ainsi que la foresterie autochtone.

Dans la région, 34 % des omnipraticiens comptent moins de dix années de pratique. C'est le cas de 23 % de ceux de l'ensemble du Québec.

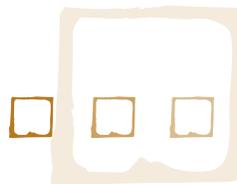
souvent complémentaire à d'autres activités pour la plupart des omnipraticiens de la région. Plus précisément, en Abitibi-Témiscamingue, seuls 15 des 107 omnipraticiens pratiquant en cabinet médical y gagnent plus de 75 % de leur revenu total. Pour près de la moitié d'entre eux, les revenus tirés de leur pratique en cabinet représentent entre 25 % et 50 % de leurs revenus.

À titre de comparaison, en équivalent temps complet, la part de médecins tirant au moins 75 % de leurs revenus de la pratique en cabinet est de 24 % ici comparativement à 65 % dans l'ensemble du Québec. Cet écart ne surprendra pas ceux qui sont à la recherche d'un médecin de famille, en vain, depuis des années.

Des semaines chargées

Une enquête publiée en 2002 nous montrait que les omnipraticiens installés dans la région avaient pratiqué en moyenne 5,5 jours au cours de la dernière semaine, équivalant à 50 heures de travail. Ils souhaitaient plutôt, en revanche, travailler 39 heures par semaine. En plus de leur charge normale de travail, les omnipraticiens effectuaient en moyenne huit jours de garde par mois. Leurs vacances annuelles avaient été de cinq semaines dans la dernière année, soit trois de moins que ce qu'ils souhaitaient.

1. Ayant reçu leur diplôme entre 1994 et 2000. Sources : Fédération des médecins omnipraticiens du Québec. *Des omnipraticiens à la grandeur du Québec*. Édition 2005. A-T, 2006. Régie régionale de la santé et des services sociaux. *Étude sur la pratique médicale des omnipraticiens installés en A-T*, 2002.



La bosse des affaires



En Abitibi-Témiscamingue, l'entrepreneuriat est vu d'un œil assurément positif ! Tant pour les jeunes que pour l'ensemble de la population régionale, l'idée de créer sa propre entreprise est perçue comme un choix de carrière attirant par neuf personnes sur dix. De la parole aux actes il n'y a qu'un pas, que sont prêts à franchir une poignée d'entre eux.

Une étude produite par les chercheuses Nathaly Riverin et Natacha Jean de HEC Montréal dresse le portrait global de l'entrepreneuriat chez les jeunes âgés entre 18 et 34 ans au Québec en 2004. Un échantillon régional nous donne accès au regard que posent les jeunes de l'Abitibi-Témiscamingue sur le monde des affaires.

La relève

Interrogés en 2004, 4 600 jeunes représentant 15 % des jeunes Témiscabitiens prévoient créer, seuls ou avec d'autres personnes, leur propre entreprise d'ici 2007. Si ce pourcentage est faible par rapport aux autres régions du Québec (11^e position), il est tout de même quatre fois plus important que le pourcentage des 35-64 ans de la région qui comptent faire de même (4 %). Dans l'ensemble du Québec, c'est une part de 18 % des jeunes qui comptent se lancer en affaires sur un horizon de trois ans. Les régions dont la fibre entrepreneuriale est la plus développée sont celles des Laurentides et de Laval, où le quart des jeunes comptent devenir leurs propres patrons d'ici 2007.

Une série de facteurs personnels, circonstanciels et environnementaux influencent la décision d'un individu de créer une entreprise. Mais la culture du milieu apparaît comme le pivot des intentions entrepreneuriales, particulièrement chez les jeunes.

Plus précisément, en Abitibi-Témiscamingue, 5 % des jeunes ont posé des gestes concrets en vue de la création d'une entreprise (rédaction d'un plan d'affaires, négociations avec des fournisseurs potentiels, etc.), proportion qui est du même ordre que celle du Québec. Au rang des régions administratives, la région occupe la 8^e position, devant toutes les autres régions de ressources, mis à part la Mauricie.

Parmi les entreprises existantes depuis moins de 42 mois dans la région, une part de 5 % a pour propriétaires des jeunes de moins de 35 ans. L'Abitibi-Témiscamingue occupe la deuxième position

derrière la région du Centre-du-Québec, qui la devance par un petit dixième de point. Donc, si les jeunes de l'Abitibi-Témiscamingue rêvent davantage de créer leur entreprise que ceux des autres régions de ressources, ils passent aussi de la parole aux actes. La part de nouvelles entreprises démarrées par des jeunes (5 %) dépasse ici la moyenne québécoise (3 %) et même la moyenne canadienne (4 %).

La retraite

Parmi les personnes âgées de 55 ans et plus dans la région, une part de 16 % est propriétaire d'une entreprise. L'Abitibi-Témiscamingue fait partie des trois régions comptant la plus grande part d'entrepreneurs approchant l'âge habituel de la retraite. S'il n'y a pas lieu de s'en alarmer, selon les auteurs, il est toutefois nécessaire d'en faire le constat. Une bonne part de ces entrepreneurs ont certainement déjà identifié leur relève, sont associés avec des partenaires plus jeunes, fusionneront avec d'autres entreprises, continueront à travailler au-delà de la soixantaine ou fermeront tout simplement leur portes, ce qui est souvent le cas pour les travailleurs autonomes. Mais les jeunes de la région intéressés par l'entrepreneuriat devraient accorder une attention particulière à la possibilité de reprendre un commerce existant.

Un monde plus masculin

On le remarque aisément, les entrepreneurs sont majoritairement des hommes. Le clivage homme-femme se note encore chez les jeunes d'aujourd'hui : les hommes sont trois fois plus enclins à désirer et à effectivement créer leur entreprise que les femmes. Si elles sont tout de même plus nombreuses à se lancer en affaires aujourd'hui qu'hier, les femmes le font plus tard, notamment à cause de leurs responsabilités familiales. La conciliation entrepreneuriat-famille, plus difficile pour elles, pourrait certainement être facilitée par divers moyens, selon les auteurs, qui se demandent si les programmes actuels répondent réellement aux besoins des femmes. Rappelons par ailleurs que leurs entreprises dirigées par des femmes sont souvent très solides, économiquement parlant.

L'entrepreneuriat en Abitibi-Témiscamingue, 2004

	18-34 ans	35-64 ans	18-64 ans
Prévoient créer une nouvelle entreprise d'ici 3 ans	15 %	4 %	8 %
Sont en processus de création d'entreprise	5 %	3 %	4 %

Source : Nathaly Riverin et Natacha Jean, *L'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : état de situation (2004)*, Chaire d'entrepreneuriat Rogers-J.-A.-Bombardier, HEC Montréal, 2006.

et entrepreneuriat

Des facteurs - et +

Parmi les facteurs d'ordre psychologique qui font hésiter certains jeunes de la région à se lancer en affaires, la peur de ne pas réussir est partagée par 30 % d'entre eux. La crainte de ne pas posséder le bagage nécessaire est ressentie par la moitié d'entre eux. Enfin, ils sont 60 % à ne pas présenter de bonnes occasions d'affaires sur le territoire dans un horizon de six mois.

Le statut d'entrepreneur est toutefois considéré comme un statut respecté dans la société par les trois quarts des jeunes de la région, positionnant celle-ci dans les tous premiers rangs au Québec pour ce qui est de la perception positive du statut d'entrepreneur.

On note que la présence de modèles d'entrepreneurs dans l'entourage des jeunes a tendance à renforcer la culture entrepreneuriale et à démystifier le monde des affaires. Dans la région, 45 % des jeunes connaissent quelqu'un qui a créé une entreprise au cours des deux dernières années. C'est beaucoup plus que la génération qui les suit : les personnes âgées entre 35 et 64 ans ne sont que 18 % à connaître quelqu'un s'étant lancé en affaires dans les dernières années.

En deux ans, les auteures mentionnent que le nombre de jeunes Québécois manifestant l'intention de créer une entreprise a augmenté de 80 % ! La part d'entre eux à être en processus concret de création d'entreprise surpasse la cohorte des 35 ans et plus. Toutefois, tout n'est pas rose dans le monde des affaires. Sur les 90 000 jeunes québécois s'activant dans un processus de création d'entreprise en 2004, moins du tiers vont effectivement réussir à en créer une et une proportion encore plus faible va pouvoir en vivre.

Source : Nataly Riverin et N. Jean. *L'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : état de situation (2004)*, HEC Montréal, 2006.
http://www.entrepreneurship.qc.ca/fichier/vigie/Documents/CVCE_rapp_jeunesFinal.pdf

Perceptions de l'entrepreneuriat en Abitibi-Témiscamingue, 2004

	18-34 ans	35-64 ans	18-64 ans
L'entrepreneuriat est un choix de carrière désirable	92 %	87 %	89 %
L'entrepreneur jouit d'un statut élevé et respecté	75 %	71 %	74 %

Source : Nataly Riverin et Natacha Jean, *L'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : état de situation (2004)*, Chaire d'entrepreneuriat Rogers-J.-A.-Bombardier, HEC Montréal, 2006.

- **Des valeurs nouvelles.** Une recherche menée auprès de jeunes leaders au Québec a fait l'objet d'un article dans le journal *Les Affaires*. Au chapitre des valeurs qui les animent : esprit de collégialité et de tolérance, ouverture à la conciliation travail-famille, intérêt à développer des liens solides par le réseautage ainsi qu'attachement au travail et désir de convivialité. Le fait que le jeune leader soit moins ambitieux à titre personnel, tout en ayant des projets de développement importants pour l'entreprise mérite d'être souligné. Enfin, l'étude fait ressortir le fait que les jeunes leaders d'entreprises se disent, à Montréal mais plus encore dans les régions, proches des gens; les contacts personnels directs avec le personnel de tout niveau sont fréquents. Le fait de fonctionner en réseaux est important, dans la grande ville mais encore plus dans les régions, pour le travail mais aussi sur le plan social.

Source : René Vézina. *Portrait d'une génération montante*, Secor Conseil, 2005.

- **Un programme spécifique.** Le gouvernement du Québec a lancé en 2004 le programme *Défi de l'entrepreneuriat jeunesse*. Ce programme vise à promouvoir la culture entrepreneuriale chez les jeunes par le développement d'attitudes, de compétences, d'habiletés et de créativité ainsi que par le développement du sens des responsabilités et de l'autonomie. On mise à ce niveau sur l'effet d'entraînement : plus il y a de modèles, plus il y a d'effets. On met donc en lien ceux qui réussissent avec ceux qui souhaitent partir en affaires. Des outils de formation, du mentorat et de l'accompagnement figurent parmi les stratégies mises de l'avant. C'est en partie grâce à ce programme qu'environ 75 agents de sensibilisation sont à l'œuvre à travers l'ensemble de la province. Dans la région, on en compte cinq, soit un par territoire de MRC. Ces agents se rendent entre autres dans les écoles pour y rencontrer les professeurs et les jeunes. Diverses autres formules sont également expérimentées.

Source : Gouvernement du Québec.

- **Une relève difficile.** Une récente étude révèle que plus de 50 % des propriétaires d'entreprises au Québec prendront leur retraite d'ici 2013. Près de 70 % d'entre eux aimeraient que l'entreprise demeure dans la famille mais avouent avoir du mal à concevoir la « passation des pouvoirs ». Une telle situation a de quoi inquiéter, surtout lorsqu'on sait que 70 % des entreprises ne survivent pas au départ de leur fondateur et que moins de 5 % des entrepreneurs préparent adéquatement leur relève. Le report dans le temps de cette préoccupation s'explique par différentes raisons : peur de perdre son identité ou de ne plus avoir de choses à faire, envie de conserver le pouvoir ou sentiment d'être irremplaçable, motif lié au statut social, etc. Planifier une relève est un processus qui demande du temps; on compterait en moyenne 5 à 10 ans pour transférer la propriété et la gestion d'une entreprise.

Source : Francine Richer et Louise St-Cyr. *Préparer la relève. Neuf études de cas sur l'entreprise au Québec*, Presses de l'Université de Montréal, 2003.

Foresterie autochtone



« La foresterie québécoise sera autochtone ou ne sera pas ». C'est ce message qu'à voulu livrer Luc Bouthillier, professeur à l'Université Laval, de passage récemment dans la région. L'ancien commissaire de la Commission Coulombe a fait le point sur le concept de foresterie autochtone, qu'il nous invite à rêver et à inventer.

Parmi l'ensemble des peuples autochtones du Canada, 80 % vivent encore aujourd'hui en étroite relation avec la forêt. Leur rapport à la forêt est différent de celui qu'entretiennent la plupart des ingénieurs forestiers, majoritairement blancs, avec la forêt d'aujourd'hui. Ce lien privilégié qui lie les Premières Nations et la forêt a été reconnu explicitement depuis 1982 par la législation. Les autochtones ont des droits ancestraux différents de ceux de la population en général en regard de la forêt, bien que ces droits restent à définir dans une large mesure. Au Québec, la nécessité de tenir compte des préoccupations des Premières Nations en matière d'aménagement forestier a été reconnue notamment dans la Loi sur les forêts, les recommandations de la Commission Coulombe, certains jugements de la Cour Suprême du Canada ainsi que d'autres provenant de la Cour supérieure du Québec. Le Conseil canadien des ministres des forêts abonde aussi en ce sens.

Des visions différentes, mais conciliables

Selon M. Bouthillier, « foresterie » et « culture autochtone » ne sont pas antinomiques, même si traditionnellement, le concept de foresterie tel que nous l'entendons habituellement ne fait pas beaucoup de sens pour plusieurs communautés autochtones. La foresterie se définit comme l'ensemble des activités d'aménagement et d'exploitation des forêts. La culture autochtone, en revanche, considère les individus comme faisant partie intégrante de la forêt. En conséquence, relate l'enseignant, adhérer à « notre » foresterie, selon certaines croyances autochtones, c'est comme se couper un bras parce que c'est payant ! Au-delà de cette anecdote, il croit que nous devons faire des efforts pour mieux comprendre le rapport autochtone à la forêt, et que les Premières Nations doivent, de leur côté, mieux comprendre les bases de la foresterie telle que nous la pratiquons. Par cette ouverture réciproque, une rencontre est possible, car plusieurs passerelles existent entre nos deux visions de la forêt, qui ne sont pas en rupture de bans selon lui.

Un groupe de chercheurs de l'UQAM réfléchit aussi à ces questions via une recherche menée depuis 2001 avec la communauté de Kitcisakik dans la Vallée-de-l'Or. La chercheuse Marie Saint-Arnaud, qui était elle aussi de passage dans la région le mois dernier, croit, avec ses collègues, que le contexte actuel annonce un véritable changement de paradigme qui pourrait devenir le reflet d'une nouvelle forme de concertation citoyenne autour de notre patrimoine forestier. Les auteurs entrevoient l'apparition d'une culture forestière contemporaine qui, tout en s'appuyant sur les savoirs autochtones et la relation ancestrale des Anicinapek à la forêt, favorisera l'émergence de compétences nouvelles adaptées à la réalité d'aujourd'hui. Pour y parvenir, le renforcement des connaissances en foresterie à l'intérieur même des communautés est essentiel, d'autant plus qu'il est étroitement lié à une démarche identitaire. L'équipe de chercheurs conclut, comme M. Bouthillier, que la foresterie autochtone ne pourra se développer qu'en s'inscrivant dans un nouveau partage qui tienne compte, entre autres, de la valeur identitaire de la forêt pour les Premières Nations.

Sources : Conférences de Luc Bouthillier. Midis de la foresterie et 8^e atelier de la Chaire en aménagement forestier durable. Marie Saint-Arnaud et al. *Forêt identitaire, forêt partagée : Trajectoire d'une recherche participative chez les Anicinapek de Kitcisakik*, revue VertigO, vol 6 no 2, septembre 2005.



Ce bulletin est réalisé par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue
170, avenue Principale, bureau 102
Rouyn-Noranda (Québec), J9X 4P7
Téléphone : (819) 762-0774 Téléphoneur : (819) 797-0960
Site : www.observat.qc.ca
Abonnement électronique gratuit en format PDF : observatoire@observat.qc.ca

Sorti des presses



Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. *Tableaux sur l'immigration au Québec, 2000-2005*, 2006.

Fédération des médecins omnipraticiens du Québec. *Des omnipraticiens à la grandeur du Québec. Évolution des effectifs et des profils de pratique. La région de l'Abitibi-Témiscamingue - édition 2005*, 2005.

Michel Pelletier. *La presse hebdomadaire régionale au Québec en 2005*, Ministère de la Culture et des Communications, 2006.

Ouranos. *S'adapter aux changements climatiques*, 2004.

Luc Blanchette. *Perspectives sectorielles Abitibi-Témiscamingue 2006-2008*, Service Canada, 2006.

Développement durable, Environnement et Parcs. *Bilan sur la gestion des terrains contaminés en date du 1^{er} février 2005*, 2006.

Philippe Chenard, Mario Polèse, Richard Shearmur. *L'évolution économique et démographique et les perspectives de développement des régions périphériques du Québec*, INRS Urbanisation, Culture et Société, 2005.

Nathaly Riverin et Natacha Jean. *L'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : état de la situation (2004)*, Chaire d'entrepreneuriat Rogers-J.A.-Bombardier (HEC Montréal), 2006.

Centre d'études sur l'emploi et la technologie. *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*, 2006.

Hyperliens vers ces documents :
www.observat.qc.ca/trouvailles.htm

Rédaction : Julie Thibeault : julie@observat.qc.ca
Collaboration : Lili Germain : lili@observat.qc.ca
Mariella Collini : mariella@observat.qc.ca

Tirage : 650 exemplaires