

Bulletin électronique d'affaires de la Miramichi

Dans cette édition:

L'investissement providentiel (capital-risque privé)– une autre source de financement pour les entreprises

1

La Chambre de commerce de Miramichi accueille un nouveau directeur exécutif

2

L'Initiative de diversification des PME cible le développement de l'opération gestionnaire

3

Les conseils en affaires

3

Un bon entraîneur peut mener son équipe à la victoire

4

Sept conseils importants pour profiter d'un été en santé

5

Nouveau Départ 55+ Engager, informer et inspirer les travailleurs d'âge mûr

6

Vous rêvez d'une croissance internationale?

7

L'investissement providentiel (capital-risque privé)– une autre source de financement pour les entreprises

Le Bureau de direction d'Entreprise Miramichi est en train de mettre sur pied un réseau d'investissement providentiel. Le réseau a deux objectifs : investir des fonds dans l'économie de base de Miramichi afin d'aider ses entreprises à croître et générer du rendement pour les « anges » (investisseurs).

Dans cet article, je vais m'entretenir de démarrage d'entreprise et d'investissement providentiel.

Pour démarrer une entreprise, la première chose qu'un nouvel entrepreneur doit faire, c'est de se monter un plan. Ce plan d'affaires décrira plusieurs composantes de l'entreprise, notamment quel produit ou service il veut vendre, à qui il les vendra, combien ces produits ou services coûteront, comment il fabriquera le produit, combien d'employés aura-t-il et où prendra-t-il ses matériaux. Une des parties les plus importantes de ce plan consistera à décrire où il prendra le financement pour démarrer son entreprise.

Fonds de démarrage : Cet argent peut prendre la forme d'une dette (un prêt d'une institution financière, telle qu'une banque) ou de capitaux propres (argent comptant ou actifs investis dans l'entreprise). Les propriétaires des capitaux propres sont ceux qui contrôlent l'entreprise. Ceci est un facteur très important dont il faut tenir compte. Les propriétaires de la dette se servent des actifs de l'entreprise comme sécurité pour l'argent qu'ils prêtent à l'entreprise.

La plupart des prêteurs ou de capitaux propres exigent que l'emprunteur investisse sa part de capitaux propres dans l'entreprise. L'obstacle qu'ont bien des entrepreneurs est de trouver assez de fonds pour faire démarrer leur entreprise. Dans le monde du développement économique, on utilise le terme « capital de proximité ». Il s'agit de fonds qui proviennent de membres de la famille ou d'amis pour démarrer votre entreprise. À moins d'avoir un oncle ou une tante très riche, le capital de proximité n'est jamais bien considérable. Et c'est ici que l'investissement providentiel entre en jeu.

Le Réseau de fonds providentiel établi par Entreprise Miramichi fonctionne comme suit : il fait un tour de table avec les capitaux d'investisseurs et l'investit dans le démarrage d'entreprises dont l'objectif est l'exportation. Il y a deux raisons pour lesquelles il concentre sur l'exportation : la première, c'est que chaque dollar qui vient dans notre communauté de l'extérieur de notre province représente 2,50 \$ dans notre économie, l'accroissant ainsi ; la deuxième, les programmes de financement des gouvernements fédéral et provinciaux visent à accroître nos capacités d'exportation (c.-à-d., elles accroissent notre économie) et seront aussi disponibles pour investir dans de nouvelles entreprises, servant ainsi de levier à l'investissement des « anges » (et propriétaires).



Brian Donovan
Directeur exécutif a
Entreprise Miramichi

suite en page 2

Enterprise Miramichi

Tél: 622-7890

Télec.: 622-2160

www.ent-miramichi.ca

120 Newcastle Blvd., Suite 2
(2nd Floor). Miramichi, NB
E1V 2L7

Pour enlever votre nom de notre liste d'envoi, veuillez envoyer un message courriel à kelly.sherrard@ent-miramichi.ca avec le mot « enlever » comme sujet. Questions ou commentaires?

Faites parvenir un courriel kelly.sherrard@ent-miramichi.ca ou appelez au 622-5266.

suite de la page 1

Voici comment procède le Réseau d'investissement providentiel de Miramichi : Entreprise Miramichi est en train d'établir une corporation à but lucratif qui gèrera les fonds investis. Nous avons repéré des investisseurs potentiels et nous en recherchons d'autres qui seraient intéressés. Une fois que nous avons un tour de table de capitaux, nous allons commencer à discuter avec les entrepreneurs et évaluer leurs plans d'affaires. Les partenaires investisseurs avec lesquels nous travaillons évalueront le plan d'affaires pour voir s'il cadre bien dans notre programme (comme il le font ordinairement). Une fois l'évaluation complétée, il feront une recommandation au Bureau de direction à savoir s'ils sont ou non en faveur de l'investissement. Si l'occasion de faire un investissement est possible, les documents juridiques seront établis avec l'entreprise.

L'investissement se fera sous forme soit d'actions ordinaires ou privilégiées. Si l'investissement est en actions ordinaires, l'entreprise sera évaluée au départ et encore à la 5^e année d'opération et les fonds providentiels seront retirés de l'entreprise à ce moment là. Si l'entreprise a connu un grand succès et a doublé son chiffre d'affaires au cours de 5 ans, la valeur du fonds providentiel aura doublée elle aussi. Si l'investissement a été fait sous forme d'actions privilégiées, l'entreprise remettra au Réseau une dividende chaque année et remboursera, après 5 ans, la somme qui aura été prêtée au départ.

Les investisseurs du Réseau de fonds providentiel pourront siéger au bureau de direction du Réseau providentiel de l'entreprise emprunteuse. Le Réseau providentiel demandera pour avoir un ou deux sièges par entreprise dans laquelle ils auront investi.

Comme je l'ai mentionné ci-dessus, ce réseau se concentre sur les entreprises exportatrices. Les « anges » qui désirent investir dans des détaillants locaux ou des entreprises de services peuvent également le faire et obtenir un crédit d'impôt de 30 % par l'entremise d'un programme provincial, soit le Crédit d'impôt pour investisseurs de PME du Nouveau-Brunswick. <http://www.gnb.ca/0162/tax/sbitc/smallbusiness.asp>. L'investissement providentiel ne qualifie pas présentement pour ce programme.

Pour recevoir plus de renseignements à ce sujet, veuillez joindre Brian Donovan à Entreprise Miramichi au numéro (506) 622-7890.

La Chambre de commerce de Miramichi accueille un nouveau directeur exécutif



Ivy Lam,
Directeur exécutif
Miramichi Chambre
de Commerce

La Chambre de commerce de Miramichi est heureuse de vous présenter notre nouveau directeur exécutif, Ivy Lam. Ivy nous arrive de Mississauga, en Ontario où elle était le directeur général de Moxie's Bar & Grill. Après avoir visité Miramichi pendant un été, Ivy a décidé de déménager et de s'établir ici, qu'elle appelle maintenant son domicile.

Dotée d'une personnalité extravertie et ambitieuse, Ivy saura sûrement bien réussir dans son nouveau poste. Nous anticipons avec enthousiasme de l'envoyer faire un e visite à toutes les entreprises de la région afin que chacune d'elle ait l'opportunité de faire partie de la Chambre de commerce de Miramichi.

La Chambre de commerce est engagée à apporter de l'aide aux commerces locaux. Les membres de la Chambre de commerce reçoivent des avantages, notamment de la publicité, des occasions de commandite, de la visibilité sur notre site Web, un abonnement à notre bulletin électronique, ainsi que l'accès aux événements clés de notre réseau.

Pour de plus amples information sur l'adhésion à notre Chambre de commerce, veuillez prendre contact avec Ivy à

Miramichi Chambre de Commerce

C.P. 342, Miramichi, Nouveau Brunswick, E1N 3A7

Tél: 622-5522 Téléc.: 622-5959

mirchamber@nb.aibn.com / www.miramichichamber.com

L'Initiative de diversification des PME cible le développement de l'opération gestionnaire

En juillet 2010, l'Initiative de diversification des PME a entrepris sa 3^e phase. L'initiative, qui a débuté en 2007, avait auparavant déjà aidé des entreprises de la région de Miramichi qui s'étaient pré-qualifiées avec des projets en commerce, marché et innovation. L'objectif consistait à aider ces entreprises à diversifier leurs produits et marchés avant que ne surviennent les fermetures dans l'industrie forestière.

La phase III se concentre sur le développement de la gestion et vise l'amélioration des compétences, des connaissances et de la capacité de gestion. La raison d'être de cette initiative est semblable à celle qu'expliquait John Maxwell, un spécialiste reconnu du leadership, dans la « Loi du plafonnement ». La Loi du plafonnement compare le leadership du gestionnaire à un couvercle ou plafond pour son organisme. Selon Maxwell « Votre entreprise ne s'élèvera pas plus haut que le permet votre leadership. » Pour qu'un gestionnaire puisse amener les gens et les clients vers de nouveaux niveaux, il doit d'abord se procurer de nouvelles connaissances, habiletés et compétences. « Vous faisiez auparavant ce que vous saviez faire. Lorsque vous avez su mieux, vous avez fait mieux. » – *Maya Angelou*

Pour poursuivre notre focus sur le développement de l'opération gestionnaire, Entreprise Miramichi a été l'hôte d'une séance d'information/déjeuner animé par Kathy Watt de LMI (Leadership et la gestion internationale) du Canada Inc. Le vendredi, 3 juin. Lors de cette séance, les participants ont pris connaissance du programme LMI et comment ce programme peut les aider à s'améliorer et améliorer leur entreprise à atteindre des résultats mesurables.

Avec la Phase III, l'Initiative de diversification des PME continue de contribuer jusqu'à 75 % des coûts totaux du projet dans

de l'aide professionnelle aux industries. Grâce à cette initiative, les gestionnaires des entreprises peuvent recevoir de l'aide pour accroître leurs connaissances et leur compétence dans les domaines suivants : la gestion financière, le recrutement et la rétention d'employés, l'innovation, l'accompagnement et le mentorat et la préparation au certificat. Des évaluations de gestion ou diagnostiques peuvent également être effectués afin d'évaluer les habiletés actuelles du gestionnaire et déterminer lesquels des domaines pré-cités ont besoin d'amélioration.

Jusqu'à ce jour, l'équipe de diversification des PME, composée de Kelly Sherrard, coordonnatrice de la diversification des PME et David Hamilton, agent de développement de la diversification des PME, a initié 17 projets avec 11 entreprises. Ces projets ont investi un peu plus de 156 000 \$ vers l'amélioration des habiletés en gestion d'entreprises locales. En fin de compte, l'objectif de cette Initiative vise à assurer la viabilité à long terme de nos entreprises locales en les aidant à savoir et faire mieux .

Pour plus de renseignements sur l'Initiative de diversification des PME, veuillez joindre David au 622-5256 ou par courriel à david.hamilton@ent-miramichi.ca, ou Kelly, au 622-5266 ou par courriel à Kelly.sherrard@ent-miramichi.ca, ou encore rendez leur visite à nos bureaux commodément situés au 120, boul. Newcastle, Bureau 2 (2^e étage), à Miramichi, N.-B. E1V 2L7.



Kelly Sherrard,
Coordinatrice diversification
des PME a Entreprise
Miramichi



Les conseils en affaires

La Corporation au Bénéfice du Développement Communautaire (CBDC) Northumberland est un organisme à but non-lucratif et autonome qui se concentre à maintenir des emplois et à encourager la croissance entrepreneuriale dans le comté de Northumberland. Elle est l'une des dix CBDC dans la province, supportant les régions rurales du Nouveau-Brunswick. Les programmes de la CBDC incluent le programme des prêts commerciaux, le programme capital d'appoints, femmes en affaires, le programme d'aide au travailleur indépendant et conseils en affaires.

Par l'entremise de ces programmes, la CBDC fournit des prêts et des conseils à ses clients. Chaque programme a ses propres restrictions et ses critères d'éligibilité. Cet article portera sur les conseils en affaire que nous offrons à nos clients mais si vous désirez obtenir plus d'information sur les autres programmes de la CBDC, prière de contacter Greg McNulty aux coordonnées mentionnées à la fin de cet article.

suite de la page 3

Nous aidons les entreprises à réussir et c'est pour cette raison que nous attachons une grande importance et une priorité à notre mandat qui est de conseiller. Conseiller en affaires est la forme la plus courante d'aide aux nouveaux entrepreneurs et gens en affaires établis. Lorsque des problèmes particuliers font surface des solutions et des plans d'actions sont conçus spécifiquement pour s'en occuper. Si pendant une consultation avec notre client nous réalisons qu'il est nécessaire d'obtenir les services d'une autre agence les démarches nécessaires seront faites afin d'obtenir ces services afin d'assurer un programme complet et efficace nous tenterons de notre mieux de faire un suivi après un appel ou une visite initiale. Les requêtes pour de l'aide dans des domaines spécifiques comme la mise en marché le développement, comptabilité, études sur la faisabilité, financement, analyses d'entreprises sont des domaines considérés comme étant partie de l'aide technique.

Pour obtenir plus d'information sur les conseils en affaires de la CBDC ou n'importe quel autre programme de la CBDC mentionné, veuillez contacter Greg McNulty, directeur-général de la CBDC à greg.mcnulty@cbdc.ca ou au 778-2121.

Un bon entraîneur peut mener son équipe à la victoire

Qu'est-ce que les Maple Leafs de Toronto, les Canadiens de Montréal, les Bruins de Boston, les Red Wings de Détroit et les Penguins de Pittsburgh ont en commun? Eh bien, puisque vous le demandez, toutes ces équipes ont d'excellents entraîneurs et ceux-ci font preuve d'habiletés exceptionnelles de leadership. D'accord, peut-être que le juré est encore en train de se prononcer sur un de ces entraîneurs, mais, voyez-vous, la rumeur veut qu'il soit un vrai bon golfeur!

Pourquoi un bon entraîneur se doit-il d'être aussi un bon leader? C'est encore une bonne question merci! Pensons-y pendant un instant. L'entraîneur doit voir à ce que tous ses joueurs adoptent la vision et le système de l'équipe. De plus il doit travailler avec des individus dont le salaire varie entre 750 000 \$ et 10 millions \$ et, peut-être, juste peut-être il se peut que quelques joueurs pourraient avoir un ego un peu trop grand. Continuons à construire sur la base qui nous demande d'adopter le modèle de l'entraîneur qui possède de grandes habiletés de leadership. Établir des objectifs d'équipe, savoir gérer le temps, exercer de l'autorité, savoir déléguer, être un bon communicateur, savoir motiver, savoir résoudre les problèmes et développer le potentiel de mon équipe et si, par chance, j'obtiens un bon rendement sur l'investissement, ce serait là de la crème sur le gâteau.

En tant que leader, l'entraîneur assume l'entière responsabilité du bien-être de chaque membre de l'équipe et est responsable de voir à ce que chaque membre ait bien identifié les buts de l'équipe et vise à atteindre ses objectifs.

La clef du succès pour une équipe de hockey c'est L'ÉQUIPE. L'équipe doit passer avant chaque membre individuel de l'équipe. Même si un bon entraîneur doit trouver une façon de célébrer chaque contribution individuelle, ce qui permet à l'équipe d'atteindre son objectif, qui est, bien entendu, la réussite. Il faut que tous les membres se sentent valorisés. Les joueurs



David Hamilton
Agent du développement
diversification des PME à
Entreprise Miramichi

doivent développer un sens d'appartenance. Nous avons tous entendu le vieux dicton « Il n'y a pas de Je dans «équipe», et « Une chaîne n'est pas plus forte que son maillon le plus faible ». L'équipe constitue la chaîne.

Aucun joueur, peu importe son talent, ne peut passer devant son équipe et tous doivent être imputable aux standards établis pour l'équipe. Toutefois, chaque joueur aura besoin d'entraînement, d'être informé, et dirigé de façon différente afin que chacun puisse se développer et atteindre le succès. un bon entraîneur doit informer les individus et l'équipe des aspects positifs de leur jeu. Il doit aussi indiquer les failles dans le jeu, mais doit toujours expliquer les raisons qui ont fait que le jeu a été inefficace, accompagné d'un plan visant à améliorer la situation.

Transposons ceci à une entreprise. Comme tous les entraîneurs de toute équipe sportive, qui doit faire preuve de leadership s'il veut que son équipe connaisse du succès, on pourrait dire la même chose de toute entreprise qui réussit. Les mêmes aptitudes que celles qui sont mentionnées plus haut sont nécessaires à toute organisation. Rares sont les cas où les activités humaines sont réussies sans leadership. C'est ce qui fait qu'un commerce réussit. Sans leadership, les organisations agissent trop lentement et perdent leurs moyens. Le leadership est primordial à la mise en application réussie des décisions. Un bon entraîneur peut transformer un commerce en piteux état en un commerce florissant, mais un entraîneur faible peut ruiner le meilleur commerce ou la meilleure équipe.

Le mandat de l'Initiative de diversification d'Entreprise Miramichi consiste à l'amélioration des capacités de gestion au moyen d'accompagnement et de mentorat. Si vous désirez améliorer vos habiletés en gestion et mener votre entreprise à « compter des buts », faire des profits et épater vos clients, veuillez appeler David au 622-5256 ou Kelly au 622-5266

Sept conseils importants pour profiter d'un été en santé



Jessica Sargent,
Diététiste avec le
Programme de Mango,
Réseau de santé Horizon

Mener un mode de vie sain au travail et à la maison nous permet de nous sentir bien et d'être productif. Avec un horaire chargé, il n'est pas toujours facile d'adopter des habitudes saines. Les conseils pratiques qui suivent vous aideront à trouver et à maintenir un mode de vie sain, même au travail.

1 – Suivez les recommandations du guide alimentaire canadien intitulé *Bien manger avec le Guide alimentaire canadien*. Vous pouvez en commander des exemplaires gratuits pour vos employés en accédant au site Web de Santé Canada. Découvrez le nombre de portions de chaque groupe alimentaire qui est recommandé selon votre âge et votre sexe. Afin de répondre à vos besoins quotidiens en nutriments, vous devriez viser ces quantités quotidiennement.

2 – Ne sautez jamais un repas. Avant d'aller travailler, un bon déjeuner riche en nutriments vous fournira l'énergie nécessaire pour accomplir les tâches du matin. Il est également important de réserver du temps pour manger un bon repas à l'heure du lunch. Cela vous donnera l'énergie dont vous aurez besoin pour travailler efficacement pendant l'après-midi, ce qui est

bien apprécié par tous les employés.

3 – Consommez beaucoup d'aliments qui contiennent des antioxydants. Les antioxydants empêchent les dommages aux cellules, ce qui peut aider à prévenir les maladies telles que les maladies du cœur. Apportez des collations riches en antioxydants au travail (p. ex. : bleuets, tomates ou graines de soja). Les jours d'été, vous pouvez également vous rafraîchir en buvant du thé vert glacé, une excellente source d'antioxydants.

4 – Restez bien hydraté. Les réactions chimiques du corps dépendent d'une bonne hydratation. L'eau est la meilleure source d'hydratation et, même si vous n'avez pas soif, votre corps en a quand même besoin. Pendant les mois d'été chauds, il est encore plus difficile de rester hydraté. Apportez une bouteille d'eau réutilisable de la maison et remplissez-la à la fontaine au travail afin de rester hydraté par temps chaud.

5 – Planifiez à l'avance. Planifiez à l'avance ce que vous allez manger le lendemain au travail. De cette façon, il sera plus facile pour vous de résister à l'envie de manger des aliments moins « santé » comme la crème glacée, typiquement associés à la saison estivale. Profitez des délicieux fruits frais comme le melon d'eau et les fraises que nous offre la nature en été.

6 – Soyez actif. Procurez-vous un podomètre et visez 10 000 pas par jour. Au lieu d'envoyer un courriel rapide à votre collègue qui se trouve à quelques pas de votre bureau, levez-vous et allez lui parler en personne. L'approche est plus personnelle et elle vous permettra de faire plus de pas au cours de la journée. Une promenade à l'heure du lunch est également une excellente idée, surtout lorsque le soleil brille. Cependant, n'oubliez pas votre écran solaire. Il s'agit d'une parfaite occasion pour apprendre à connaître un collègue de travail, prendre de l'air et maintenir une bonne circulation.

7 – Fixez des objectifs S.M.A.R.T. Les objectifs S.M.A.R.T. sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et ils ont un délai d'exécution. En fixant des objectifs qui respectent ces lignes directrices, vous augmenterez vos chances de réussite. Lorsque vous aurez atteint votre premier objectif, la satisfaction que vous ressentirez vous motivera à atteindre votre prochain objectif S.M.A.R.T.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le personnel responsable du programme MANGO en composant le 506-627-7564.



Enterprise Miramichi est l'une des 15 agences Entreprise régionales dans la province.

Notre rôle est de développer et d'implémenter un plan de développement économique régional et de travailler directement avec les entreprises locales afin de stimuler la croissance et la prospérité dans la région.

Notre but est de développer une économie communautaire durable.

Nous concentrons nos efforts sur l'innovation, la productivité, et l'exportation pour être compétitifs sur le marché mondial.

La stratégie pour atteindre notre buts consiste dans:

- Le développement de notre main-d'œuvre
- Le développement des affaires et la croissance
- L'investissement et l'attraction des entreprises dans la région
- Les partenariats stratégiques communautaires

Pour obtenir plus d'information sur les programmes et les activités d'Enterprise Miramichi, veuillez nous contacter au:

Tél: 622-7890
Télec: 622-2160
www.ent-miramichi.ca

120 Newcastle Blvd.
Suite 2 (2e étage)
Miramichi, NB
E1V 2L7

Nouveau Départ 55+ Engager, informer et inspirer les travailleurs d'âge mûr

Au Canada, on définit le profil d'un travailleur d'âge mûr comme étant ceux et celles qui sont âgé(e)s de 55 ans et plus. Il est important d'inclure et de se référer aux chômeurs et chômeuses (ceux et celles de 50 ans et plus) comme des « travailleurs d'âge mûr », parce que, pour la plupart, ces personnes ont contribué pendant bien des années de dévouement et d'engagement à la main-d'œuvre de leur province. En outre, malgré les obstacles qu'un bon nombre d'entre eux et elles rencontrent, les travailleurs et travailleuses sont heureux d'avoir l'occasion de se réintégrer à la main-d'œuvre grâce à la reconnaissance de leurs compétences transférables.

Tout au long de leur vie, les travailleurs et travailleuses d'âge mûr se sont adapté(e)s aux énormes changements à la fois dans la société et les milieux de travail. Cependant, les défis qu'ils rencontrent de nos jours face au changement accéléré de la main-d'œuvre et du monde du savoir, peuvent être des barrières insurmontables pour un grand nombre d'entre eux. Selon le témoignage des gens qui ont déjà participé à des projets de relance des 55+, la plus grande difficulté est celle d'avoir l'occasion de recevoir de la formation adéquate donnée dans un environnement de soutien. Les travailleurs et travailleuses d'âge mûr se rendent compte qu'ils et elles doivent actualiser leurs habiletés et apprendre à fonctionner avec les nouvelles technologies pour pouvoir s'intégrer au marché compétitif d'aujourd'hui; toutefois, ils et elles ont besoin de soutien, soit financier ou sous forme de mentorat et d'accompagnement. De plus, ils et elles doivent comprendre les grands changements qui se sont faits dans les méthodes de recherche d'emploi et des techniques d'entrevue, telles qu'ils sont requises pour réussir à se décrocher un emploi au 21^e siècle.

D'un point de vue organisationnel, l'apprentissage et le développement continus sont non seulement devenus nécessaires pour survivre dans les marchés de plus en plus compétitifs du Nouveau-Brunswick, mais ils ont une incidence sur la qualité de l'équilibre travail/famille du point de vue des travailleurs. Pour les travailleurs et travailleuses d'âge mûr, l'apprentissage et le développement prennent des significations variées. Tout d'abord, ils signifient un moyen de maintenir son potentiel de bonne performance et son employabilité. En deuxième lieu, l'existence de possibilités d'apprentissage est très motivant et a fait ses preuves dans les anciens projets Nouveau Départ. Le fait de pouvoir accéder à des occasions et du soutien dans leur apprentissage dans le cadre d'un projet Nouveau Départ a fait qu'un grand nombre de travailleurs d'âge mûr se sont sentis valorisés, appréciés et UTILES.

Nous vivons, il semble bien, avec un dangereux et commun mythe voulant que les travailleurs et travailleuses d'âge mûr qui sont sans emploi sont tous et toutes « technophobes ». Peut-être devrions-nous nous rappeler quelle génération a envoyé des humains sur la lune et mis un ordinateur sur chaque pupitre. Les travailleurs d'âge mûr sont peut-être récalcitrants devant les changements, mais faites déménager leurs petits-enfants à l'extérieur de la province et vous verrez à quelle vitesse ils et elles deviendront familiers et familières avec Skype! Tout est dans la motivation et



Kim Drisdelle
Coordinatrice pour le
programme Nouveau
Départ 55+

dépend si les intervenants clés prendront le temps d'instiller de l'espoir et créer des occasions pour qu'ils et elles puissent faire valoir leur compétence et leurs qualifications. Il faut établir des mesures proactives pour permettre que les technologies ne prennent pas une avance considérable sur les travailleurs et travailleuses d'âge mûr. En négligeant de le faire, le problème du taux de chômage élevé ira en s'accroissant de plus en plus dans la province.

En 2005, on comptait 2,3 millions de travailleurs d'âge mûr de 55 ans et plus au Canada, ce qui représentait 14 % de la main-d'œuvre totale canadienne. La majorité de ceux-ci, soit 84 % étaient âgés d'entre 55 à 64 ans. Je prévois que les nouvelles statistiques qui seront publiées d'ici quelques mois nous apprendront que ce pourcentage

aura beaucoup augmenté; certains se seront retirés depuis du marché du travail, d'autres auront perdu leur emploi. Les nouvelles statistiques nous révéleront fort probablement que la main-d'œuvre vieillissante du Nouveau-Brunswick et sa population de *travailleurs et travailleuses d'âge mûr au chômage* auront augmenté.

Mais peu importe quels seront ces chiffres, d'une façon ou d'une autre, ils ne représenteront pas adéquatement les répercussions négatives que cette situation aura eu sur les familles, la société en général et le concept d'autosuffisance du Nouveau-Brunswick. Le Nouveau-Brunswick compte plus de 14 000 travailleurs et travailleuses d'âge mûr sans emploi, des personnes qui ont été habituellement à l'emploi. Ce chiffre est significatif, puisqu'il représente une augmentation de 80 % durant la dernière décennie. Plusieurs d'entre eux considèrent maintenant notre région comme n'offrant pas d'occasions de travail durable. Ce concept est en train de devenir un mythe dangereux. En réalité, notre région offre énormément de possibilités, à condition que les gens soient plus innovateurs et qu'ils s'engagent à aplanir les obstacles socio-économiques actuels. L'intégration réussie des travailleurs et travailleuses d'âge mûr à la main-d'œuvre de la région exige que la société et les organismes changent leur attitude et modifient leurs décisions en ce qui a trait à l'embauche des gens plus âgés, car elles sont basées sur des préjugés envers le vieillissement.

Les gouvernements fédéral et provinciaux réagissent aux enjeux qui touchent les travailleurs et travailleuses d'âge mûr au moyen de programmes sur les compétences essentielles au travail, tels que Nouveau Départ 55+. En tant que défenseure des « travailleurs et travailleuses d'âge mûr », et coordinatrice du programme Nouveau Départ 55+, je peux vous assurer que chaque personne d'âge mûr vivant au Nouveau-Brunswick garde l'espoir d'un meilleur monde où il fera bon vieillir. Au cours du prochain projet Nouveau Départ 55+, j'espère pouvoir engager, informer et inspirer de l'action à tous les niveaux dans le secteur public et dans chaque aspect de la société.

Pour recevoir plus de renseignements à ce sujet, veuillez joindre Kim Drisdelle à Entreprise Miramichi au (506) 622-5259 ou Kim.drisdelle@ent-miramichi.ca

Vous rêvez d'une croissance internationale?



Vous songez à exercer des activités commerciales à l'étranger? Vous êtes sans doute comme des milliers d'autres entrepreneurs canadiens pour qui les marchés internationaux exercent un vif attrait en raison du potentiel qu'ils représentent pour votre entreprise. Dans ce cas, les conseils suivants vous seront d'une grande utilité dans votre quête de débouchés internationaux.

Regardez au-delà des États-Unis - Pour les nouveaux exportateurs, les É.-U. peuvent constituer un marché séduisant. Après tout, ce sont nos voisins et ils nous ressemblent sur le plan culturel. Cependant, vous devez évaluer toutes vos options. Vous pouvez acquérir un véritable avantage concurrentiel sur les marchés émergents, comme la Chine, le Brésil et l'Inde, si vous êtes parmi les premiers à vous y installer. D'un autre côté, votre produit ou service peut tout à fait répondre aux besoins de marchés bien établis.

Effectuez une étude de marché approfondie - Assurez-vous de cibler vos objectifs en fonction des résultats d'une recherche approfondie. Évaluez le potentiel de chacun des marchés qui vous intéressent en mesurant la croissance de leur économie et de leurs importations. Cernez les problèmes qui pourraient exercer une influence sur la demande de votre produit ou service et examinez tout obstacle au commerce. Ensuite, limitez votre liste en ne retenant qu'un ou deux marchés clés.

Inscrivez-vous au Réseau des entreprises canadiennes (REC) - Le REC est un outil de réseautage puissant. Sa base de données contient le profil de 60 000 entreprises canadiennes. En plus de constituer un précieux instrument de marketing pour votre entreprise, le Réseau vous permet d'établir des liens avec des fournisseurs qui ont de l'expérience en matière d'exportation, ainsi qu'avec des acheteurs et des distributeurs. Vous pouvez également tirer parti d'occasions d'affaires, tant dans le secteur privé que public. Voir www.ic.gc.ca/rec.

Faites appel au Service des délégués commerciaux du Canada - Inscrivez-vous au service virtuel des délégués commerciaux à www.deleguescommerciaux.gc.ca afin d'obtenir de l'information sur les marchés et les secteurs, les événements à venir et les possibilités d'affaires. Mettez à profit les compétences des délégués commerciaux au Canada et à l'étranger pour trouver des débouchés et des personnes-ressources qualifiées dans le marché que vous avez ciblé.

N'oubliez pas, un monde de possibilités s'ouvre à vous. I
l ne vous reste qu'à les trouver!

*Par Nicole d'Entremont, propriétaire d'une petite entreprise
Vous trouverez plus d'information à www.entreprisescanada.ca
ou en composant le
1-888-576-4444 (ATS 1-800-457-8466).*

Philippe Blanchette, Gestionnaire des opérations
Entreprises Canada – Nouveau-Brunswick
570, rue Queen
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 6Z6
Sans frais : 1-888-576-4444
philippe.blanchette@acoa-apeca.gc.ca
www.entreprisescanada.ca/fra/



L'Équipe d'Entreprise Canada

En arrière: Cécile Babineau, Jeanice Robichaud, Lise Robichaud,
Denise Blanchard, Lucie Belliveau
En avant: Gaëtane Babineau, Philippe Blanchette, Patricia Field,
Jennifer Murphy