

Carrefour
jeunesse-emploi

Côte-des-Neiges
Ville Mont-Royal
Outremont

Quelques **bonnes** **pratiques** en **employabilité** au Québec

Volume 1 (2000)



employabilité

DANS CETTE SECTION

> Répertoire des emplois.....	34	> Le marathon de l'emploi	55
CJE Témiscouata		CJE Papineau	
> Place à l'emploi	35	> Bulletin Réso-Vélo III.....	56
CJE Memphrémagog		CJE du comté d'Iberville et Saint-Jean	
> Jeunes en action	36	> Vision employeurs.....	57
CJE Deux-Montagnes		CJE Duplessis	
> Du cœur à l'ouvrage.....	37	> Une place à prendre	58
CJE de la région de Matane		CJE du Centre-de-la-Mauricie	
> Centre de formation 24 juin	38	> SJC : Aménagement du parc Chauveau	59
Projet collectif CJE de l'Estrie		CJE de la Capitale nationale	
> Le Rallye de l'emploi.....	39	> J'Opaire	60
CJE Centre-Sud, Plateau-MontRoyal, Mile-End		CJE de l'Amiante	
> L'Explorateur de l'emploi.....	40	> Des ados au boulot.....	61
CJE Charlevoix/Côte-de-Beaupré		CJE Montmorency	
> Info-vélo	41	> SJC : 100 masques.....	62
CJE Rivière-du-Loup/Les Basques		CJE Mitis	
> Expérience de travail d'été Warwick	42	> Carrières en tourisme	63
CJE du comté de Richmond		CJE de la MRC de Lotbinière	
> Les ateliers informatiques Word 97 et Internet .	43	> Projet Audio-Guide Employabilité.....	64
CJE Papineau		CJE Laval	
> Premier emploi Desjardins	44	> Agenda « Legro Bonsens »	65
CJE Montmorency		CJE du Lac-Saint-Jean Est	
> Les étoiles du CJE de Montmorency	45	> Salon Découverte-Emploi	66
CJE Montmorency		CJE du comté de Johnson	
> Salon de formation emploi jeunesse	46	> Les fous de l'emploi	67
CJE Mitis		CJE des Îles-de-la-Madeleine	
> Unité mobile d'animation jeunesse	47	> Soirée des futurs espoirs	68
CJE du comté de Roberval		CJE de la MRC de Coaticook	
> Cap sur l'avenir	48	> Programme de stages rémunérés	69
CJE Montcalm		CJE de la MRC de Bellechasse	
> Loto-Boulot	49	> Explosion 99	70
CJE Rivière-du-Loup/Les Basques		CJE Memphrémagog	
> Carrefour de l'emploi	50	> Gala reconnaissance jeunesse.....	71
CJE Laurentides		CJE de la région d'Amos	
> Groupes de travail.....	51	> Le quiz de l'entreprise	72
CJE du comté de Richmond		CJE de l'Amiante	
> Analyse de besoins	52		
CJE Laurentides			
> Concours s'ouvrir des portes.....	53		
CJE Laporte			
> Produk-action	54		
CJE du comté de Johnson			

Répertoire des emplois

CJE Témiscouata

Mission

Les jeunes finissants manquent d'informations sur la marché du travail témiscouatain.

Clientèle visée

Les jeunes âgés entre 16 et 35 ans et qui sont présentement en phase de diplomation.

Activités et services offerts

Permettre aux entreprises du territoire d'embaucher une clientèle formée pour leur entreprise et permettre aux jeunes diplômés de connaître les besoins en emploi sur le territoire du Témiscouata.

Moyens et ressources humaines

L'équipe du Cje et Inform-Action

Partenaires impliqués

Les conseillers en orientation des institutions scolaires de la région. Les conseillers en information scolaire et professionnel. Les employeurs de la région. Les bureaux de Placement-Étudiant.

Publication

Publication du répertoire auprès des entreprises du milieu et des organismes reliés à l'entrepreneurs et l'employabilité.

Financement

La moitié de ce répertoire est financé par le budget régulier du Carrefour et l'autre moitié vient de la contribution financière du milieu.

Place à l'emploi

CJE Memphrémagog

Introduction / Problématique / Objectifs

Dans le but de stimuler les jumelages entre les chercheurs d'emploi et les employeurs et par le fait même de promouvoir les services de notre CJE fraîchement ouvert, l'équipe du CJE de Memphrémagog a mis sur pied le projet « Place à l'emploi » en avril 1998. Les objectifs que nous voulions atteindre étaient de démystifier le marché caché de l'emploi et donner un outil supplémentaire à nos clients chercheurs d'emploi.

Activités offertes / Partenaires / Ressources humaines

« Place à l'emploi », c'est la possibilité pour tous les employeurs du territoire de la MRC de Memphrémagog d'annoncer gratuitement des offres d'emplois dans le journal local des samedis d'avril. Le Carrefour jeunesse-emploi a réservé des pages complètes du journal local et défrayait les coûts de ces publications. Le journal local Reflet du Lac a été un collaborateur important du projet en acceptant la somme forfaitaire de 2 400.00 \$ pour un bloc d'annonces dans le journal pour quatre samedis. C'est le fonds des projets spéciaux du CJE qui a absorbé les coûts.

Une personne au CJE était affectée à la réception et la rédaction des offres d'emplois à publier dans le journal. Cette personne agissait comme intermédiaire entre les employeurs et les chercheurs d'emploi. Puisqu'il s'adressait à tous, le projet avait une portée plus large que la clientèle desservie par notre CJE. Nous offrions toutefois à nos clients, en particulier, la possibilité de s'inscrire à notre banque de candidats.

Résultats

Il y a eu publication de 122 offres d'emplois pour lesquelles nous avons reçu 600 candidatures. Nous avons atteint un taux de placement d'environ 90 %. Nous considérons donc le projet « Place à l'emploi » une grande réussite. Comme témoins de ce projet, nous avons encore en mains des rapports et des documents qui décrivent la clientèle et l'activité.

Jeunes en action

CJE Deux-Montagnes

Il y a des jeunes de la MRC Deux-Montagnes qui sont prestataires de la Sécurité du revenu et qui ne demandent pas mieux que d'aller travailler. Seulement, soit les influences extérieures, les parents, les amis, le découragement, le manque d'information et le manque de confiance en soi, font en sorte que ces jeunes se retrouvent dans un étau où le sentiment d'être incapables de se libérer les étouffe. Par ce processus d'une durée de quatre mois, le CJE vient en aide à ces jeunes par le biais de ce projet.

Objectifs visés

Faciliter l'insertion au marché du travail de personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en leur faisant vivre des activités qui les rapprochent de l'emploi et qui leur font prendre conscience de leurs intérêts, habiletés, aptitudes au point de vue personnel et professionnel.

La clientèle visée

Tous les jeunes âgés de 18 à 29 ans qui résident dans la MRC Deux-Montagnes et qui sont bénéficiaires de la Sécurité du revenu ou de l'Assurance-Emploi.

Activités et services offerts

Des ateliers thématiques sont offerts aux participants leur donnant ainsi la possibilité d'explorer leurs champs d'intérêts et de prendre conscience de qui ils sont. Pour y arriver, des ateliers sur différents thèmes sont donnés :

- La connaissance de soi
- L'orientation professionnelle
- Méthode dynamique de recherche d'emploi
- Un stage d'une durée de quatre semaines.

Moyens et ressources humaines utilisés

Un coordonnateur de projet intervient directement et de façon personnalisée auprès des participants du projet. De plus, un conseiller en orientation et les conseillers en emploi-jeunesse du Carrefour jeunesse-emploi sont régulièrement consultés pour le recrutement des candidats. De ce fait, ceux-ci sont impliqués pour développer et animer les ateliers. Les services de CIBLE (Centre D'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi) sont aussi utilisés afin de donner les ateliers de méthode dynamique de recherche d'emploi.

Partenaires impliqués

Différents organismes, surtout communautaires et notamment les maisons de jeunes, apportent leur aide au niveau du recrutement de la clientèle et pour donner des ateliers sur des thèmes précis.

Publications et documents relatifs au projet

Afin de recruter les candidats, deux annonces dans les journaux locaux ont été publiées. Des affiches ont été aussi conçues ainsi qu'un cahier d'activités fait lors des ateliers.

Financement

Emploi-Québec est le bailleur de fonds de ce projet. De plus, étant donné qu'ils sont un lien direct avec la clientèle ciblée, Emploi-Québec aidait au recrutement.

Du cœur à l'ouvrage

CJE de la région de Matane

Problématique

Parmi ceux et celles qui s'adressent au CJE région Matane, les intervenantes ont dénombré plusieurs jeunes, étudiants(es), qui, dès l'âge de 14 ans, sont à la recherche d'un emploi d'appoint, de fin de semaine ou d'été.

Par ailleurs, le CJE reçoit des demandes d'entreprises ou de particuliers, pour obtenir les services de jeunes travailleurs(euses) afin de réaliser divers menus travaux, soit de façon régulière ou de façon ponctuelle.

Objectifs poursuivis par le projet

- Accompagner des jeunes dans une démarche d'accès à l'autonomie, dont une certaine autonomie financière;
- contribuer à développer chez ces jeunes des valeurs, des aptitudes, des qualités personnelles qui pourront leur être utiles toute leur vie;
- permettre aux jeunes de découvrir de nouveaux champs d'intérêt et élargir leur vision pour le choix d'un domaine d'études ou de carrière;
- fournir aux employeurs un service de références souple, fiable et sécuritaire;
- prévenir le décrochage scolaire et développer le sentiment d'appartenance des jeunes à leur milieu.

Principaux services offerts par les jeunes

- gardiennage d'enfants;
- accompagnement de personnes âgées ou handicapées;
- coupe et entretien de pelouse;
- déneigement;
- lavage de voitures;
- travaux de peinture;
- cueillette de fruits ou légumes;
- etc.

Ressources

Pour l'implantation de ce projet, un organisme partenaire, Action-Travail région Matane a obtenu un placement carrière-été et a donc pu embaucher une étudiante pendant 7 semaines. Par la suite, un montant d'argent a été accordé au projet pour garder l'étudiante en emploi à raison de 10 à 15 heures par semaine pour environ 2 mois.

Résultats

Nous considérons que les résultats obtenus jusqu'à présent par ce projet sont très satisfaisants tant au niveau de la qualité des jeunes et des employeurs que de la réponse du milieu.

Le CJE souhaite établir ce service de façon à ce qu'il soit disponible toute l'année pour les jeunes et les employeurs. Nous évaluons également la possibilité de transformer ce projet en Coopérative jeunesse de services.

Centre de formation 24 juin

Projet collectif de l'Estrie

Les 7 CJE de l'Estrie ont été sollicités par le CRD-Estrie pour travailler en partenariat avec Emploi Québec et le Centre de formation professionnelle 24 juin. Le Centre de formation professionnelle avait fait une demande de subvention au CRD dans le cadre de son placement étudiant. Cette demande de subvention avait été refusée mais l'objectif pouvait être atteint grâce à ce partenariat.

Objectifs :

Offrir aux finissants de certaines formations professionnelles des ateliers de recherche d'emploi adaptés à leur formation afin de les aider à se trouver un emploi dans leur domaine professionnel. À moyen terme, contrer l'exode régional de nos jeunes

Clientèle visée

Finissants de DEP en : Réfrigération, Impression et finition, Coiffure, Esthétique, Boucherie

Volets exploités :

1. l'ABC du Marché du travail (3 heures)
2. Les habiletés à développer en recherche d'emploi (2 x 3 heures)
3. Les outils de la recherche d'emploi (1 bloc de 3 heures)
4. Le suivi des finissants (8 semaines après l'obtention du diplôme)

Temps : 12 heures par groupe (5 groupes)

Partage des tâches : Préparation des ateliers, collaboration étroite entre les partenaires : CJE, EQ et Centre 24 juin.

Volet 1 : l'ABC du Marché du travail (3 heures)

CLE : Information sur le marché du travail
Statistiques

CJE : Réseau de contacts
Exigences des employeurs

Volet 2 : Les habiletés à développer en recherche d'emploi (6heures)

CJE : Curriculum vitae
Entrevue
Techniques de recherche d'emploi

Volet 3 : Les outils de recherche d'emploi (3 heures)

CLE : Les outils électroniques disponibles tels le guichet
emploi et internet

* Cet atelier se tenait au CLE

Volet 4 : Le suivi (8 semaines après l'obtention du diplôme)

CJE : Chaque CJE reprend les étudiants de son territoire et assure le suivi du jeune adulte dans ses démarches d'emploi.

Participants

Les Carrefours jeunesse-emploi de l'Estrie c'est-à-dire :

- CJE de la MRC de Coaticook, CJE du Granit, CJE du Haut St-François (Christian Gauthier , responsable de ce projet régional), CJE du comté de Johnson, CJE de Memphrémagog, CJE du comté de Richmond, CJE de Sherbrooke et environs, Le personnel administratif et enseignant du Centre de formation professionnelle 24 juin de Sherbrooke; Le personnel administratif d'Emploi Québec régional et des agents des CLE
- Le coordonnateur régional du CRD-Estrie a facilité ce rendez-vous des partenaires

Perspectives de développement pour 2000-2001

Même partenariat entre les CJE, les CLE et le Centre de formation professionnelle 24 juin

Réduire la formation de 12 heures à 6 heures et faire un groupe pour chacune des options professionnelles qu'offre le Centre 24 juin ce qui veut dire environ 25 groupes comparativement à 5 groupes pour 1999-2000.

Le Rallye de l'emploi

CJE Centre-Sud—Plateau-Mont-Royal—Mile-End

Le Rallye de l'emploi stimule l'embauche!

Le Rallye de l'emploi est une façon originale de mettre en lien les compétences des jeunes, les employeurs qui ont besoin de main-d'œuvre et les organismes qui peuvent leur offrir des services. L'objectif principal : promouvoir l'embauche!

600 *Bottins des candidats* sont distribués par des jeunes chercheurs d'emploi. Chaque bottin est divisé en 11 secteurs de main-d'œuvre afin que les employeurs puissent repérer facilement les candidats qu'ils souhaitent embaucher.

Le Rallye de l'emploi : une démarche collective!

48 000 jeunes adultes âgés entre 16 et 35 ans (qui représentent plus de 40% de l'ensemble de la population du territoire que couvre le CJE Centre-Sud/Plateau Mont-Royal/Mile-End). Un taux de chômage qui tourne autour de 20%, plus de cinquante organismes d'aide aux jeunes oeuvrent sur le territoire... c'est la réalité de l'arrondissement! La mise sur pied du Rallye de l'emploi s'inscrit donc naturellement dans l'un des mandats du Carrefour : travailler ensemble à l'embauche des jeunes adultes du territoire. Les organismes du territoire oeuvrant pour la réinsertion professionnelle des jeunes adultes participent à l'inscription du curriculum vitae de leur client au Bottin des candidats.

Le Rallye de l'emploi stimule les chercheurs d'emploi!

Pour les jeunes participants au Rallye de l'emploi, approcher les employeurs avec quelque chose de concret à leur offrir, et la confiance que nous témoignons dans leurs capacités à pouvoir le faire, sont en soi une expérience très valorisante qui leur permet de démystifier le contact avec les employeurs. Ils sont davantage stimulés dans leur propre recherche d'emploi et quelques-uns nous ont dit vouloir faire leur propre « Rallye ». Être inscrit dans le bottin et le distribuer est pour eux une marque de reconnaissance très importante et une tribune privilégiée pour rencontrer des employeurs.

Résultats

Le 2e Rallye de l'emploi a eu lieu les 25 et 26 avril 2000.

- 600 bottins distribués regroupant 282 candidatures.
- 167 offres d'emploi traitées (du 27 avril au 16 juin 2000).
- 258 postes disponibles (suite au traitement des offres reçues).
- 539 références faites sur ces 258 postes.

Partenaires impliqués

13 organismes d'aide à l'emploi du territoire

11 partenaires « parrain » (un pour chacune des 11 sections du bottin des candidats)

Ressources humaines/Financement

- La réalisation complète du projet se fait sur 3 mois et repose sur 2 ressources humaines à temps plein: une agente de communication (11 semaines), un conseiller au placement (9 semaines) et un soutien technique (16 semaines).
- Coût total du projet : 33 000,00\$ (incluant salaires, avantages sociaux et frais de fonctionnement). Le Fonds des initiatives locales a contribué pour 16 200,00\$. De la publicité était vendue et placée dans la dernière section du bottin : " services aux entreprises ".

Info-Vélo

CJE Rivière-du-Loup/Les Basques

Problématique

Concept innovateur qui consiste à informer les visiteurs en les approchant aux endroits les plus fréquentés de la ville de Trois-Pistoles. Les deux animatrices se déplacent à vélo partout dans la ville afin de guider et d'informer les touristes.

Objectifs visés

- Créer 2 emplois pour étudiant pendant 7 semaines
- Promouvoir les attraits touristiques et les services de la région
- Créer une image d'originalité et de dynamisme de notre région
- Permettre une grande mobilité donc une plus grande diffusion d'informations
- Se démarquer par un service touristique original
- Consolider les postes souvent occupés par des jeunes par l'augmentation de l'achalandage

Activités et services offerts

- Vivifier, animer notre milieu et amener les touristes à prolonger leur séjour dans notre région
- Prendre le virage vélo tout en promouvant la piste cyclable
- Concerter les acteurs socio-économiques et touristiques autour du développement de l'industrie touristique
- Concevoir et animer des activités diverses (rallye-découverte, etc.)
- Raconter les légendes, l'histoire et la culture de la région des Basques
- Divertir les jeunes et moins jeunes avec des sculptures de ballons, des tours de magie, du maquillage, etc.

Moyens et ressources humaines

- 2 animateurs
- 1 superviseur du CJE
- les médias
- les partenaires
- 2 ressources du CLD

Résultats obtenus

- Les 2 animatrices ont joint plus de 3 000 touristes afin de les informer des attraits touristiques de la région.
- Ils ont développé différentes aptitudes (amélioration de l'anglais parlé, capacité de recueillir et de transmettre de l'information, gestion du temps et des itinéraires, etc.) et acquis diverses techniques d'animation et de loisir.

Partenaires et financement

CLD, DRHC, Fonds Étudiant Solidarité Travail du Québec, Table locale jeunesse des Basques, Ville de Trois-Pistoles, Excellence Sports et différents partenaires locaux.

L'Explorateur de l'emploi

CJE Charlevoix / Côte-de-Beaupré

Problématique

Plusieurs jeunes qui viennent d'un milieu rural vivent un problème de transport et se sentent isolés lorsqu'il est question de recherche d'emploi et connaissent peu les possibilités du marché du travail.

Objectifs poursuivis

- Faire découvrir aux jeunes de Charlevoix certaines perspectives qui s'offrent à eux en terme d'emploi;
- Identifier des liens entre le potentiel des jeunes et les exigences de certains emplois;
- Présenter et faire connaître certains organismes qui peuvent donner du soutien aux jeunes dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

Clientèle

Jeunes de 16 à 25 ans qui sont défavorisés face à l'emploi, qui ont peu de formation et plus particulièrement, qui sont dépendants financièrement.

Activité

Visite en groupe par autobus d'entreprises de la région.

Moyens et ressources humaines

- Coordonnateur pour 6 semaines
- Recrutement par le CJE et des agents du CLE et par des agents de la Sécurité du Revenu lors de la remise du chèque.
- Promotion de L'Explorateur de l'emploi par des affiches aimantées placées sur l'autobus lors de la tournée.
- Accompagnateurs du CJE, du CLE et de la Sécurité du Revenu dans l'autobus.

Résultats obtenus

15 jeunes ont participé à l'expérience pilote

Partenaires

- Emploi-Québec et Sécurité du Revenu
- Employeurs de la région selon le secteur d'activité, le potentiel des emplois offerts, l'offre de métiers non spécialisés ou semi-spécialisés et disponibilité de l'entreprise.

Publication

Rapport « Le projet Explorateur de l'emploi », expérience pilote

Financement

3 000\$ d'Emploi-Québec et 1 000\$ de la Sécurité du Revenu.

Expérience de travail d'été Warwick

CJE du comté de Richmond

Le programme Expérience Travail-Été a été mis sur pied par le Carrefour Jeunesse-Emploi dans le but de procurer un emploi d'été aux étudiants de la région de Warwick et des municipalités environnantes et ce, dans leur propre municipalité. Avant, la majorité se dirigeait vers une plus grande ville telle que Victoriaville croyant les ressources inexistantes dans leur milieu.

La clientèle visée est donc celle des jeunes ayant fréquenté un établissement scolaire pendant l'année en cours et pourvivant leurs études l'année suivante.

Les principaux objectifs sont :

- Prioriser l'emploi étudiant dans chaque municipalité
- Contrer l'exode des jeunes
- Prévenir le décrochage scolaire
- Permettre aux jeunes de se ramasser des sous pour l'année scolaire à venir
- Faciliter le contact employeur/employé
- Donner un coup de pouce à ceux qui sont moins fonceurs

Les services offerts aux jeunes face à ce programme sont :

- Affichage d'emplois au Carrefour Jeunesse-Emploi, emplois spécifiques pour eux
- Démarche effectuée auprès de certains employeurs (premier contact)
- Confection de dépliants explicatifs permettant aux jeunes de mieux vendre leurs services à des employeurs potentiels

Les partenaires impliqués sont les Caisses populaires Desjardins et les municipalités de la région qui déboursent chacun 1\$/l'heure travaillée par étudiant subventionné. Ceci incite l'employeur à embaucher un étudiant lui permettant ainsi d'acquérir une expérience de travail.

Dans la région immédiate de Warwick, en 1998, 5 étudiants ont été embauchés; en 1999, il y en a eu 25 et cette année nous en sommes à 31.

Les ateliers informatiques Word 97 et Internet

CJE Papineau
ADR

Les ateliers informatiques ont pour but de démystifier l'utilisation d'un traitement de texte et des outils Internet.

Objectifs visés

- Initier la clientèle à une formation de base sur Internet ou Word 97.
- Permettre aux jeunes n'ayant jamais utilisé l'Internet ou un traitement texte de le faire dans un cadre à leur image
- Augmenter l'employabilité de la clientèle

Clientèle visée

Toute personne âgée de 16 à 35 ans n'ayant aucune ou peu de notion de l'Internet ou d'un traitement de texte.

Activités et services offerts

Atelier de jour ou de soir d'une durée de trois heures offert à des groupes de quatre à six personnes.

Moyens et ressources humaines

- Une personne de l'équipe selon le type de formation et le lieu.
- Utilisation d'ordinateurs portatif et de micro-ordinateurs

Résultats obtenus et attendus

- Participation de 32 jeunes à la formation Word entre décembre 1999 et juin 2000
- Début des ateliers de formation en octobre 2000 :
- Internet ;36 jeunes attendus
- Word : 40 jeunes attendus

Publications et documents relatifs au projet

- Guide de formation « Initiation à Word 97 » produit par le CJE Papineau
- Guide de formation « Internet » produit par le CJE Papineau

Partenaires

Liste brève : Association des Caisses populaires de la zone des Deux-Vallées, le Club Optimiste de Buckingham, des entreprises privées et les 34 municipalités du territoire.

Financement

Service financé par le budget régulier du CJE Papineau et par la participation financière du milieu.

Premier emploi Desjardins

CJE Montmorency

Activités

Le développement du programme « Premier Emploi Desjardins » fut inspiré du projet « Jeunes au travail Desjardins » initié par le Carrefour jeunesse-emploi Montcalm. « Premier Emploi Desjardins » se veut un programme de développement de compétences qui offre l'occasion à des nouveaux diplômés de s'intégrer en emploi dans leur domaine d'études au sein d'une entreprise du territoire et ce, pendant plus de huit semaines. Cette expérience réelle de travail permet ainsi aux participants de réaliser des apprentissages, de briser le cercle vicieux « Pas d'emploi, pas d'expérience, pas d'emploi » et enfin de se faire connaître par un employeur, améliorant ainsi leurs chances de se maintenir en emploi.

Financement

Le centre financier aux entreprises du Grand Beauport et les caisses Desjardins de L'Ange-Gardien, Château-Richer et St-Pierre (Île d'Orléans) accordent une subvention salariale de 60% aux entreprises hôtes pendant une période de huit semaines.

Partenaires

Journaux : Beauport Express et Au tour de l'Île (couverture médiatique)

Moyens et ressources humaines utilisées

- Comité de sélection des entreprises : coordonnateur du projet au CJE Montmorency (CJEM) et membre du personnel des caisses participantes
- Comité de sélection des participants : coordonnateur du projet au CJEM et employeur retenu ou son représentant

Objectif et clientèle visée

Offrir une première expérience de travail pratique à des nouveaux diplômés de niveau secondaire, collégial et universitaire dans leur domaine d'études au sein d'entreprises membres des caisses Desjardins du comté de Montmorency. La participation au programme " Premier Emploi Desjardins " est continue, c'est-à-dire qu'elle se déroule tout au cours de l'année. L'objectif vise également à assurer une rétention en emploi chez les jeunes diplômés .

Résultats obtenus en 2000

Le programme " Premier Emploi Desjardins " a débuté en juin 2000 et a permis, à ce jour, à 15 nouveaux diplômés de s'intégrer en entreprise. 50% des participants sont demeurés en emploi au sein de l'entreprise d'accueil suite à leur séjour de huit semaines.

Publications

- Guide de présentation du programme " Premier Emploi Desjardins " destiné aux caisses Desjardins
- Guide du participant (protocole d'entente, évaluation,...)
- Rapport d'activités " Premier Emploi Desjardins " Édition 2000

Les étoiles du CJE de Montmorency

CJE Montmorency

Activités

Cette activité, organisée une fois l'an soit lors de la célébration de l'ouverture du CJEM, en compagnie de jeunes adultes, administrateurs, partenaires du milieu et membres du personnel, consiste à souligner l'effort et le travail de jeunes adultes dans leurs démarches de recherche d'emploi, d'intégration en emploi, de retour aux études, de création de leur propre emploi ou de leur participation à un projet jeunesse alternatif. Ainsi, les jeunes adultes ciblés reçoivent, en guise de récompense, un présent d'une valeur de 100\$. Ils sont également envoyés aux employeurs du territoire à titre de candidats « Étoile », augmentant, par le fait même, leurs chances d'insertion sur le marché du travail.

Problématique

Plusieurs jeunes adultes se sentent isolés et laissés à eux-mêmes dans leurs démarches les conduisant à la concrétisation de leur plan d'action. Souvent, afin d'éviter le décrochage ou le découragement, une tape dans le dos suffit pour rehausser leur confiance en eux et en leur projet, pour les motiver à nouveau et pour leur démontrer notre appui et notre admiration pour les efforts qu'ils déploient.

Financement

- Microcell Solutions Inc. (FIDO)
- Papeterie Seigneuriale ML Inc.

Partenaire

Journal Beauport Express (couverture médiatique)

Moyens et ressources humaines utilisées

Comité de sélection : conseillers du CJEM

Objectif et clientèle visée

Mettre en lumière les énergies investies par quelques jeunes adultes, inscrits dans un parcours, qui se sont démarqués dans leur cheminement personnel et professionnel.

Résultats obtenus en 1999

- Nomination de 15 « Étoiles du CJEM ».
- Prix reçus : un porte-document brodé à l'effigie du CJEM et de FIDO et un écrivoire de cuir.

Publications

Nil

Salon de formation emploi jeunesse

CJE Mitis

D'une durée de 2 jours, le salon a été fréquenté par plus de 2,000 visiteurs. Le salon regroupait des activités touchant les domaines de la formation, de l'employabilité et de l'entrepreneuriat.

Objectifs visés

Favoriser la connaissance des différents organismes reliés à l'emploi, à l'éducation et au développement socio-économique ;

- Connaître leurs besoins pour mieux s'orienter ;
- Identifier les choix professionnels qui s'offrent à eux ;
- Découvrir les tendances et les opportunités qu'offrent le marché du travail ;
- Améliorer ses techniques de recherche d'emploi ;
- Explorer le monde de l'entrepreneuriat ;
- Conscientiser les instances politiques, les entreprises et le milieu scolaire sur les besoins des jeunes ;
- Connaître les différents programmes gouvernementaux accessibles aux jeunes et aux entrepreneurs ;
- Faire découvrir les possibilités qu'offre Internet aux chercheurs d'emplois et aux entreprises.

Clientèle visée

Cet événement visait principalement les jeunes adultes de 16-35ans :

- Les personnes à la recherche d'un programme d'études ;
- Les chercheurs d'emplois ;
- Les travailleurs à statut précaire ;
- Les étudiants ;
- Les prestataires de l'assurance emploi et de l'assistance emploi ;
- Les décrocheurs scolaires ;
- Les futurs entrepreneurs.

Activités et services offerts

Conférences, exposants, ligue d'improvisation, café, coin graffitis et informatique.

Ressources humaines

Coordonnatrice (1);

Soutien au financement et aux activités (1).

Partenaires

Ecole Le Mistral, Cégep de Matane, Emploi Québec, DRHC, Comité de développement de Sainte-Jeanne d'Arc, Journal l'Information, CFER-T.V. et de nombreux commanditaires.

Financement

- DRHC et Emploi Québec pour l'embauche de deux personnes;
- Commandites pour 7,000\$.

Unité mobile d'animation jeunesse

CJE du comté de Roberval

Problématique

Les jeunes ayant décroché du travail ou de l'école sont souvent à risque d'isolement social. Les mettre en action en devenant des agents d'information jeunesse les amènent à rencontrer d'autres jeunes ainsi que des intervenants, donc de vivre des interactions sociales. Également, ils peuvent bénéficier eux même de l'information qu'ils livreront aux autres jeunes du comté. Enfin, ce projet leur procure une expérience de travail, donc les placent en situation de réflexion face à leur orientation professionnelle.

Objectifs

- Briser l'isolement de 14 jeunes du comté Roberval en difficulté d'intégration socioprofessionnelle.
- Rendre les participants aptes à faire de la promotion de l'employabilité et aptes à livrer l'information jeunesse en général aux jeunes du comté Roberval.
- Opérer une unité mobile d'animation jeunesse.
- Permettre aux participants de suivre un parcours de développement de l'employabilité.

Clientèle visée

Les 14 jeunes participants au projet sont des jeunes en difficulté d'intégration socioprofessionnelle âgés entre 16 et 30 ans.

Activités

Le projet consiste à aménager physiquement un autobus qui circule tout autour du comté pour livrer de l'information à l'ensemble des jeunes du territoire. En plus de l'aménagement physique du véhicule, les participants ont à sélectionner les informations à la livrer, à faire de la recherche, à concevoir un plan d'animation, à faire la promotion, à préparer un calendrier de visite, à créer des liens avec des partenaires, et une foule d'autres tâches connexes.

Moyens et ressources humaines

2 coordonnateurs de projet, 14 jeunes, 1 formateur en animation, ordinateurs, affichage promotionnel, 1 autobus, peinture, de la volonté et du cœur à l'ouvrage.

Financement et partenaires

Ce projet est financé en majorité par développement des ressources humaines Canada par son volet Stratégie emploi jeunesse. D'autres partenaires se sont greffés à ce projet : Gouvernement du Québec Ministère des relations avec les citoyens, Ministère des régions, MRC Domaine-du-Roy et Maria Chapdelaine, CLD Domaine-du-Roy et Maria Chapdelaine, Centre Action-Travail, Produits forestiers Alliance, Abitibi Consolidated inc, Pétroles Belzile, Transport E. Verreault, Lettrage Pierre Lettre. Le budget total était de \$150,000.

Résultats obtenus

Sur les 14 jeunes inscrits au début du projet, deux participants seulement sont demeurés inactifs. Pour ce qui est des douze autres jeunes ils se sont tous trouvés un emploi ou retournés aux études.

Cap sur l'avenir

CJE Montcalm

Nous avons, au cours des années, ciblé des jeunes peu aptes à intégrer immédiatement le marché du travail. Ces jeunes présentent souvent des problématiques diverses constituant des obstacles à la réussite dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs

permettre aux jeunes adultes en situation de pré-employabilité de vivre une réussite leur permettant de développer des aptitudes, des habiletés, des compétences mais surtout une attitude favorisant leur participation active à l'élaboration et la réalisation de leur projet d'insertion professionnelle afin de pouvoir s'intégrer de façon durable à la collectivité.

Clientèle visée

jeunes de la MRC de Montcalm, âgés de 18 à 30 ans aux prises avec des problèmes d'intégration à l'emploi ou de retour aux études

Partenaires

Le CLE de Sainte-Julienne

Description du projet

Cap sur l'avenir s'appuie sur une approche de groupe (groupe d'accueil, d'appartenance et de mobilisation), une approche par les compétences (valorisation des forces) et une approche dirigée vers l'action.

Le programme a une durée de 8 semaines à raison de 28 heures / semaine

Visite d'entreprises et de lieux de formation

Ateliers (connaissance du milieu, des ressources, exploration de métier, connaissance de soi, méthode dynamique de recherche d'emploi, etc...)

Résultats

3 projets ont eu lieu à ce jour, un 4e débutera en septembre

35 participants ont bénéficié de ce programme

Les réussites ne se comptabilisent pas toujours en terme d'intégration en emploi ou aux études, mais plutôt par l'acquisition de certaines aptitudes de base (se connaître, travailler en équipe, développer un réseau de contacts, communiquer et interagir avec plusieurs personnes, planifier par étapes...)

Financement

Ce projet a été rendu possible grâce à une subvention du CLE de Sainte-Julienne volet Emploi-Québec

Problématique

Trouver un concept innovateur afin de créer 4 nouveaux emplois dans un contexte économique difficile.

Objectifs visés

Permettre à 4 personnes d'intégrer le marché du travail afin de développer davantage leur potentiel d'employabilité; permettre aux employeurs de former ces employés à moindres coûts afin de les réembaucher par la suite; créer des emplois d'été pour les étudiants (vente de billets); créer un mouvement de solidarité et sensibiliser toute la population à la nouvelle réalité des " sans-emploi " et comme objectif financier, 10 000 \$ pour la réussite de ce projet.

La clientèle

Les « sans-emploi », les employeurs, toute la population et les étudiants.

Les activités et les services offerts

- Porte-à-porte pour la vente de billets
- Formation des vendeurs
- Supervision des employés suite à leur insertion en emploi
- Gestion administrative du projet

Ressources humaines et les moyens

Deux superviseurs du CJE; 50 vendeurs pour les 2 MRC; les médias; les journaux et la télévision pour la promotion de la vente de billets afin que la population soit généreuse.

Résultats

Création de 4 nouveaux emplois

Création d'un emploi pour les vendeurs de billets et expérience de travail (approche-client)

Suivi en milieu de travail afin d'améliorer leur potentiel

Main-d'œuvre à moindres coûts pour les employeurs

Partenaires

Les 26 municipalités du territoire desservi et les médias.

Financement

Vente de billets au coût de 5 \$ (remise aux vendeurs de 1, 75 \$ par billet vendu)

Argent amassé : 10 000 \$

3 500 \$ remis aux vendeurs

6 500 \$ pour la création des 4 emplois

Carrefour de l'emploi

CJE Laurentides

Problématique et clientèle visée

Difficulté à rejoindre les jeunes (16-35 ans) disséminés un peu partout sur notre territoire pour leur fournir des outils afin de faciliter leur recherche d'emploi, leur retour aux études et/ou leur projet de démarrage d'entreprise.

Objectif

Par le biais de la télévision communautaire, donner de l'information sur l'emploi et la formation par la conception d'émissions comprenant des reportages, des entrevues et des chroniques sur le sujet.

Moyens et ressources humaines utilisés

Un chargé de projet accompagné de l'équipe du Carrefour, des jeunes ainsi que la télévision locale.

Résultats obtenus

Nous avons rejoint un vaste auditoire à plusieurs reprises, ce qui nous a permis de nous faire connaître davantage des jeunes et d'élargir notre visibilité auprès de cette clientèle désireuse d'avoir plus d'information. De plus, la grande collaboration des partenaires a permis un rapprochement entre les ressources du milieu ainsi qu'une meilleure connaissance du rôle et mandat de chacun.

Partenaires

COGECO Câble, Commission scolaire des Laurentides, Centre local de développement Laurentides ainsi que les organismes d'employabilité de la région.

Financement

CJEL : les ressources humaines et le matériel nécessaire pour les reportages et les entrevues.
COGECO Câble : la production, le montage et la diffusion des émissions.

5 émissions thématiques

1. Les organismes à votre service
2. Les institutions scolaires et les formations offertes dans la région
3. La recherche d'emploi, ce qu'il faut savoir
4. Devenir son propre patron
5. Les relations employés/employeurs

Groupes de travail

CJE du comté de Richmond

Problématique

Le territoire desservi par notre Carrefour Jeunesse Emploi est vaste. Il peut être difficile pour certains jeunes de se déplacer aux différents bureaux pour avoir accès aux services, principalement en ce qui concerne la recherche d'un emploi d'été par les clients de la première tranche d'âge des 16-35 ans. Il peut également être difficile pour eux de se déplacer pour se rendre chez les employeurs des autres municipalités. Quant aux employeurs, ils préfèrent souvent embaucher des étudiants ayant déjà développé des habiletés de travail de base.

Objectif et clientèle visée

Ce projet de type Coopérative de services se veut une occasion pour les jeunes d'acquérir une première expérience de travail et de stimuler les habiletés entrepreneuriales de base. Ce projet permet

- De développer des habiletés de travail de base
- De procurer des petits emplois aux jeunes qui ne trouvent pas d'emploi dans leur localité où qui ne peuvent avoir accès à un transport pour se déplacer chez des employeurs inaccessibles en vélo ou à pied
- De stimuler les habiletés entrepreneuriales et le sens de l'initiative chez les participants

On vise les jeunes des municipalités éloignées âgés de 15 à 17 ans.

Activités et services offerts

Le Carrefour Jeunesse emploi a proposé aux jeunes de différentes municipalités le démarrage de groupes de travail. Les jeunes impliqués décident eux-mêmes les orientations de leur groupe de travail tels des menus travaux offerts à la population. Notre tâche consistait à offrir un suivi régulier (rencontres hebdomadaires) aux groupes de jeunes afin d'aider au démarrage et au bon déroulement des groupes. Ce suivi consiste :

- Soutien pour la mise sur pied du groupe de travail
- Soutien pour la publicité des services offerts à la population par les jeunes (menus travaux, etc.)
- Soutien à la prise de responsabilités de chacun par rapport aux tâches et responsabilités
- Soutien pour l'organisation d'activités et la gestion des revenus et dépenses
- Intégration des attitudes gagnantes au niveau de la recherche d'emploi et en emploi

Moyens et ressources utilisés

La mise sur pied d'un groupe de travail nécessite la présence d'une ressource une fois par semaine pour la période estivale, la disponibilité d'effectuer des rencontres avec les ressources et intervenants du milieu et des suivis auprès des groupes au besoin.

Résultats

Les résultats obtenus proviennent du bilan réalisé auprès des groupes de jeunes et correspondent aux objectifs visés. Selon les jeunes, le projet a permis :

- De développer des attitudes en emploi telles la prise de responsabilités, la confiance en soi, le travail en équipe
- De constater certaines des exigences du marché du travail et que les jeunes ont une place parmi les adultes de la population et que celle-ci croit en eux
- D'apprendre la mise sur pied des différentes étapes d'organisation d'une activité et de la mise sur pied d'un projet
- De constater leur capacité d'innover et de mettre sur pied de nouvelles activités

Partenaires

Nous avons collaboré avec les citoyens et différentes ressources des municipalités. Les principaux collaborateurs ont été les municipalités, les maisons de jeunes, des entreprises du milieu (pour commandites ou soutien lors de la réalisation d'activités), les autorités religieuses des paroisses, etc.

Financement

Les frais reliés à la mise sur pied d'un groupe de travail concernent les déplacements dans la municipalité, les photocopies reliées à la publicité et autre matériel non commandité nécessaire à la réalisation d'activités tel un lave-autos.

Analyses de besoins

CJE Laurentides

« Il fallait que je fasse du pouce pendant deux heures le matin et deux heures le soir pour aller travailler à Saint-Jovite. Un matin, je suis arrivé en retard... mon « boss » m'a averti... et la deuxième fois, il m'a mis dehors »

(extrait du rapport synthèse)

Problématique

Différents services sont disponibles sur notre territoire, mais certains ne correspondent pas aux besoins réels des jeunes.

Objectif et clientèle visés

Réalisation d'une étude auprès de cent jeunes âgés entre 16 et 35 ans de la MRC des Laurentides pour évaluer leurs besoins et arrimer les services offerts par le CJE Laurentides au regard des attentes exprimées.

Activités et services offerts

Répartis sur le territoire, sept (7) «focus groups» ont été organisés avec des jeunes pour recueillir leur opinion sur différents sujets.

Moyens et ressources humaines utilisés

M. Gilles Léonard, animateur-analyste et toute l'équipe du Carrefour ont élaboré le concept.

Résultats obtenus

Les jeunes participants ont identifié des problématiques spécifiques vécues sur le territoire (transport, manque d'expérience, etc.). Par la suite, nous avons développé des projets spéciaux pour trouver des solutions.

Partenaires

Commission scolaire des Laurentides, CLSC des Trois Vallées, Carrefour des générations et d'autres partenaires ont participé au projet.

Publications

Enrichies de citations de jeunes consultés, un rapport synthèse des besoins et des attentes exprimés a été produit. Il sert maintenant de cadre de référence lors des interventions.

Financement

Assumé en totalité par le CJE Laurentides.

Concours s'ouvrir des portes

CJE Laporte

Description de projet

Organisation d'un concours dans les centres, les écoles et les lieux où il y a des jeunes sur : Un CV pour s'ouvrir des portes! Le gagnant du « meilleur » CV se verra décerner un prix (selon l'ampleur du concours).

Les objectifs visés

Proposer un défi stimulant aux jeunes;

- Créer une visibilité en Montérégie pour le gagnant;
- Favoriser un échange direct entre les conseillers et les jeunes;
- Créer des contacts et un jumelage avec des entreprises;
- Accroître la visibilité du CJE;
- Constituer un banque de candidats potentiels.

La clientèle visée

Tous les jeunes de 16 à 35 ans, en recherche d'emploi ou aux études.

Activités proposées

- Remettre son formulaire d'inscription ainsi que son C.V dans les points de chute (écoles) ou au CJE Laporte. Y joindre une brève explication qui répond à la question : " Ton C.V. t'ouvrira des portes; vers lesquelles souhaites-tu aller? "
- Les participants au concours, qui sont résidents du territoire du CJE Laporte, seront invités à rencontrer un(e) conseiller(ère), pour recevoir des conseils sur leur C.V. (et autres au besoin).
- Sélection du " meilleur " C.V. par un comité (directrice du CJE et membre du C.A.);
- Remise du prix et divulgation du nom du gagnant lors d'une journée carrière prévue pour le mois de novembre 2000.

Ressources utilisées

Les conseillers du CJE Laporte et les écoles et centres de formation professionnelle (pour faire la promotion du concours auprès des jeunes).

Le financement

Les partenaires et commanditaires sont à confirmer à ce jour.

Produktion

CJE du comté de Johnson

Le projet Produk-action fut le résultat d'une analyse des difficultés que vivent certains jeunes face à leur intégration au marché du travail. Considérant qu'un bagage d'expérience de travail presque inexistant jumelé à un faible niveau de formation constituent, pour nombre de jeunes, des obstacles majeurs lors de leur recherche d'emploi, nous étions soucieux de mettre en œuvre une solution pour outiller les jeunes en question.

Objectifs visés

Développer l'employabilité des participants(es) par la réalisation d'un projet concret, favorisant ainsi l'acquisition des aptitudes de bases nécessaires afin de faire face au marché du travail. De plus, le projet visait l'amélioration des conditions de vie des participants(es), la revalorisation de l'estime de soi des participants(es) et à répondre à un besoin de la collectivité.

Clientèle visée

Le projet s'adressait à dix jeunes, de la MRC du Val St-François, âgés entre 16 et 25 ans, qui avaient quitté l'école sans avoir complété leur formation secondaire, qui étaient sans emploi ou sous employés et qui éprouvaient des difficultés d'intégration au marché du travail.

Activités offertes

Le projet Produk-action a pris la forme d'un comité culturel, réunissant 10 jeunes, ayant comme mandat d'organiser des activités pour la population de Windsor et des environs. De nombreuses réalisations ont vu le jour dans le cadre du Produk-action : des spectacles de musique alternative pour les jeunes à un spectacle de Carmen Campagne, en passant par une partie de hockey humoristique, un journal culturel mensuel et la réalisation de deux disques compacts regroupant des artistes de la région.

Résultats obtenus

L'ensemble des participants a complété les neuf mois de projet. Suite au projet, neuf des dix participants ont réussi à intégrer le marché du travail ou ont effectué un retour aux études. Nous sommes à un peu plus d'un an de la fin du projet et huit des dix participants sont toujours actifs.

Partenariat : Le projet a principalement été financé par le Développement des ressources humaines du Canada dans le cadre du programme de Service jeunesse Canada. Le Carrefour jeunesse-emploi comté de Johnson, le Comité jeunesse-atout, la Maison des jeunes de la St-François et l'unité Domrémy de Windsor ont aussi contribué au financement du projet.

Le marathon de l'emploi

CJE Papineau

Le Marathon de l'emploi est une recherche collective d'emplois où les marathoniens ne cherchent pas seulement pour eux mais pour tous ceux et celles qui désirent un emploi sur le territoire. Le rassemblement qui en découle permet de ranimer les forces vives du milieu et de créer un dynamisme important pour les chercheurs d'emploi. C'est donc un regroupement des chercheurs d'emploi et de bénévoles pour frapper aux portes des entreprises et identifier les emplois cachés.

Objectifs visés

- Aider les chercheurs d'emploi à trouver le plus grand nombre possible d'emplois cachés sur le territoire.
- Faire un recensement des emplois disponibles immédiatement ou dans un court délai sur le territoire.
- Sensibiliser la population à la cause des chercheurs d'emplois.
- Permettre une plus grande visibilité auprès des employeurs.

Clientèle visée

Toute personne âgée de 16 à 35 ans prête à occuper un emploi et toute personne bénévole soucieuse d'aider les personnes sans emploi.

Activités et services offerts

Organisation d'une journée de recherche collective d'emplois en mai de chaque année où environ 15 équipes de deux personnes sillonnent les municipalités du territoire préalablement identifiées avec en main un très bref questionnaire, deux publicités parues dans les journaux, une sur le Marathon et l'autre sur le service de placement. Les équipes, divisées en deux groupes, partent du point de service ou du bureau principal. Le tout se déroule en une seule journée au début de mai. Une deuxième date est retenue en cas de pluie.

Moyens et ressources humaines

- Une personne responsable de la coordination du projet
- Implication des membres de l'équipe à différents niveaux
- Participation de bénévoles et de partenaires : en moyenne 25 personnes
- Commandites d'une vingtaine de commerçants.

Résultats obtenus et attendus

- 16 municipalités visitées sur une possibilité de 34
- 420 entreprises visitées
- 147 emplois trouvés

Publications et documents relatifs au projet

- Publicité dans les journaux
- Outils de recherche développés
- Questionnaire aux entreprises
- Répertoires des emplois cachés sur le territoire.

Financement

Service financé par le budget régulier du CJE Papineau et par la participation financière du milieu.

Bulletin Réso-Vélo III

CJE du comté d'Iberville et Saint-Jean

Contexte du projet

Nos activités courantes nous amènent à intervenir auprès des jeunes adultes sans expérience ou ayant peu d'expérience de travail et présentant des difficultés au niveau social. Force est de constater que ces jeunes s'avèrent beaucoup moins compétitifs en recherche d'emploi que les candidats qui possèdent un curriculum vitae bien garni.

Les objectifs et la clientèle visée

Réso-vélo est un projet regroupant 12 jeunes adultes âgés de 30 ans et moins et ne fréquentant plus l'école. Ces jeunes sont également sans emploi et ont de la difficulté à s'intégrer sur le marché du travail. Le projet vise à outiller les jeunes dans leur cheminement vers l'emploi tout en leur donnant l'occasion de vivre des expériences collectives enrichissantes. Le projet permet également aux jeunes :

- D'augmenter l'estime et la confiance en soi
- De prendre conscience de leur potentiel
- D'améliorer leur sens des responsabilités
- De développer les habitudes, les comportements et les attitudes reliées au marché du travail.
- D'acquérir une expérience de travail significative
- Ressources et partenaires
- Un alliage solide !

Le point de ralliement est situé dans les bureaux de Virage Carrefour jeunesse-emploi à Farnham. Le groupe est guidé par une coordonnatrice, embauchée spécialement pour le projet et qui bénéficie du soutien pédagogique et administratif auprès de l'équipe du VCJE. La réussite de ce projet tient au partenariat et à la contribution financière d'organismes du milieu tel le Comité Pro-piste, la municipalité de Farnham, la CERF (Concertation économique pour la revitalisation de Farnham) et DRHC.

Le projet, ses activités et les résultats attendus

Le projet s'articule autour des grands attraits touristiques de la région de Farnham dont les pistes cyclables, fréquentées par de nombreux amateurs du vélo. Le groupe de jeunes-adultes assume la patrouille sur la Montérégiade I et II et participe à l'entretien afin de maximiser la sécurité et la beauté des lieux. De plus, ils partagent leurs habiletés avec la communauté en participant aux diverses activités sportives et culturelles de la région tel le Grand prix du cyclisme féminin. Ensuite, les participant(e)s seront amené(e)s à élaborer un plan d'action personnel.

Les résultats attendus s'articulent autour de l'intégration des participant(e)s vers l'emploi, le retour aux études ou le démarrage d'une entreprise.

Le groupe de jeunes-adultes assument la patrouille de la Montérégiade I et II et participe à l'entretien de ces pistes afin de maximiser la sécurité et la beauté des lieux.

Publication

Rapport de fin de projet Réso-vélo II

Document de demande de financement au DRHC

Vision employeurs

CJE Duplessis

La problématique

C'est en réponse à un besoin exprimé par les jeunes de la MRC de Sept-Rivières que le Carrefour jeunesse-emploi de Duplessis a décidé de créer « Vision-employeurs ». A l'occasion du Forum Sept-Îles 2000 (24 et 25 octobre 1998) ainsi que lors du Forum Jeunesse Côte-Nord (30 avril et 1er mai 1999), les gens ont mentionné le besoin d'être mieux informé des attentes des employeurs en ce qui concerne la main d'œuvre et également en ce qui a trait à leur méthode de recrutement.

Les objectifs visés

- Établir une meilleure connaissance des besoins des employeurs de la MRC de Sept-Rivières concernant les connaissances et les aptitudes de la main d'œuvre recherchée.
- Dresser un portrait des procédés de sélection de personnel.
- Favoriser les contacts et l'échange d'informations
- entre les chercheurs d'emploi et les employeurs.

La clientèle visée

La clientèle du Carrefour Jeunesse-emploi de Duplessis, MRC de Sept-Rivières plus précisément.

Activités et services offerts

A) Conférence Vision-employeurs

Ayant pour thème les compétences personnelles et professionnelles recherchées par les employeurs de la région lorsqu'ils embauchent, cette rencontre regroupait quatre employeurs, provenant de quatre milieux d'embauche différents, soit la PME, la grosse entreprise, l'organisme communautaire et la fonction publique.

B) Enquête sur le fonctionnement des entreprises en matière de recrutement de personnel

Un questionnaire fut envoyé à quelques 200 employeurs de la MRC afin de répertorier les moyens utilisés lors des processus de recrutement. À ce jour, 55% des employeurs sollicités nous ont retourné le questionnaire. Un compte-rendu des résultats sera disponible en septembre 2000.

Moyens et ressources humaines

Une coordonnatrice de projet fut engagée pour planifier et organiser la conférence. Les contacts auprès des employeurs, la publicité, l'organisation matérielle, l'ébauche du questionnaire firent parti des tâches de cette dernière. Les employés du CJE Duplessis ont contribué à la cueillette des renseignements et à son analyse.

Partenaires

Emploi-Québec et les employeurs de la MRC de Sept-Rivières

Financement

Budget régulier et Emploi-Québec (Projet locaux de développement des compétences PLDC)

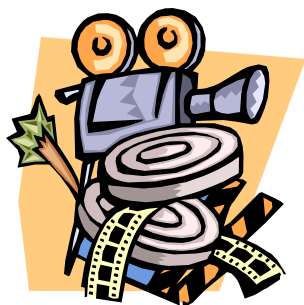
Publication

- Rapport d'activité de la conférence et les informations transmises par les employeurs.
- Compte-rendu de l'enquête sur le fonctionnement des entreprises en matière de recrutement de personnel (à venir).
- Compte rendu des exposés des employeurs durant la conférence disponible pour consultation.

Cette activité a été mise sur pied suite à un besoin exprimé par la population. L'exercice de mise en commun des techniques de sélection et de recrutement pourra donner suite à d'autres projets.

Une place à prendre

CJE du Centre-de-la-Mauricie



Objectif

Permettre à de jeunes adultes d'acquérir une expérience de travail et d'élargir leur réseau de contacts par la réalisation d'une série d'émissions à la télévision communautaire.

Clientèle visée

Les 16-35 ans peu importe leur situation sociale ou économique.

Résumé de l'activité

« Une place à prendre », titre de l'émission, reflète bien l'état d'esprit de la quinzaine de participants que le CJE a vu défiler depuis le lancement de ce projet il y a maintenant 2 ans. De par la bonne collaboration établie avec la télévision communautaire du Centre-de-la-Mauricie, chaque année, de jeunes adultes participent dans la production et à la réalisation d'une série d'émissions leur étant destinées. Avec des sujets aussi diversifiés que les stages internationaux, l'alphabétisation, les jeunes artistes de la région, ce projet a su se tailler une place de choix à notre CJE.

Tout au long de la réalisation du projet, les participants peuvent en tant qu'animateurs, recherchistes ou journalistes connaître les rudiments d'une production télévisuelle mais surtout, acquérir une expérience de travail bénévole et élargir leur réseau de contacts. Les participants décident entre eux des tâches qu'ils désirent réaliser et des postes qu'ils désirent occuper au sein du groupe. Cette année, une visite s'effectuera dans les locaux de la station de télévision régionale affiliée à Radio-Canada, CKTM TV, pour permettre aux participants de se familiariser avec les professions existantes dans ce milieu. Le projet est composé annuellement d'environ 7 participants et 2 émissions sont réalisées mensuellement. Ce projet ne nécessite aucune dépense.

Ressources

Un conseiller à raison de 2 réunions de 2 heures par mois. Le conseiller a comme rôle d'encadrer les participants et de voir au bon déroulement des réunions. De plus, il aide les participants à cheminer vers leur intégration sur le marché du travail ou aux études.

Résultats

L'année dernière, 6 personnes ont participé au projet. Pour ce groupe, 3 personnes se sont trouvé un emploi, 1 personne est partie à l'étranger et 2 ont poursuivi leurs études.

Service jeunesse Canada

Projet d'aménagement du parc Chauveau

CJE de la Capitale nationale

Le projet consiste à développer l'employabilité de 10 à 12 jeunes par le biais d'un projet qui leur permet de travailler à l'aménagement d'une partie du Parc Chauveau et à la préparation de sentiers pédestres et de pistes cyclables. Ces jeunes seront sous la supervision d'une équipe composée d'un coordonnateur, d'un chargé de projet, d'un technicien de la faune et d'un ingénieur hydrologue au besoin et il est le fruit de la concertation de plusieurs partenaires.



Objectifs visés

- Offrir aux jeunes participants une expérience de travail concrète : l'aménagement des sentiers du Parc Chauveau
- Acquisition de compétences techniques : utilisation des outils et de l'équipement, santé et sécurité sur les chantiers, initiation à la faune et à la flore du Parc Chauveau, sensibilisation à l'environnement, etc.
- Préparation d'un projet de vie pour une réinsertion socioprofessionnelle réussie à long terme

Activités

Le projet comportera deux volets distincts pour les jeunes :

1. Une expérience de travail concrète : l'aménagement des sentiers du Parc Chauveau : aménagement des sous-bois, construction de sentiers, de tronçons de pistes cyclables et de pontceaux aux endroits nécessaires, aménagement d'aires de stationnement, déchiquetage, compostage et épandage de copeaux pour engrais, etc.
2. Un volet apprentissage : acquisition de compétences techniques, ateliers de méthode de recherche d'emploi, orientation suite au projet, définition d'un projet de vie personnel.

Clientèle visée

Jeunes âgés entre 16 et 29 ans, prioritairement sans revenu, par contre, les jeunes adultes bénéficiaires de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi peuvent également être admissibles

Les partenaires

Cet important projet est rendu possible grâce à la participation active de plusieurs partenaires soit : Conservation Faune Aquatique, le Développement des ressources humaines Canada et la Ville de Québec

J'Opaire

CJE de l'Amiante



Description du projet

J'Opaire consiste à réunir un jeune qui désire développer ses connaissances, ses habiletés, ses intérêts dans un domaine particulier ET une personne-ressource (parrain - marraine) capable de lui donner des renseignements pratiques sur le sujet et de l'encourager dans ses démarches.

Problématique

Malgré la panoplie de services offerts par les différents organismes de notre territoire, les jeunes ont souvent de la difficulté à combler leurs besoins. Le choix de carrière, les démarches d'intégration en emploi, le développement d'habiletés, de connaissances ou d'intérêts sont tous des exemples de besoins qui peuvent être plus ou moins facilement comblés. C'est pourquoi le CJE Amiante a mis sur pied le projet J'Opaire, afin de répondre le plus adéquatement possible aux attentes des jeunes originaires de la région, résidant sur notre territoire ou à l'extérieur de celui-ci.

Objectifs visés

- * Explorer des secteurs d'activités
- * Élargir son réseau de contacts
- * Améliorer ses connaissances
- * Accroître le sentiment d'appartenance
- * Perfectionner ses apprentissages
- * Contrer l'exode des jeunes

Clientèle visée

Tous les jeunes âgés entre 16 et 35 ans originaires de la région de l'Amiante.

Moyens et ressources humaines utilisés

- Banque informatisée de parrains/marraines
- Promotion du projet (tournée des écoles de la région, conférence de presse publicité, feuillets, documents de présentation, kiosques)
- Fiches d'inscription pour les participants (jeunes / parrains - marraines)
- Jumelages et suivis effectués par les intervenants du CJE Amiante
- Les intervenants du CJE Amiante ont participé au projet
- Le site web du CJE de l'Amiante : <http://www.minfo.net/cjeaminante/princ.htm>

Résultats

Dans la dernière année, une douzaine de jeunes ont pu bénéficier du projet J'Opaire. Les jumelages effectués visaient surtout à répondre aux besoins des jeunes en ce qui a trait à l'exploration de programmes d'études. Toutefois, certains se sont prévalus de notre service pour s'informer sur le lancement d'entreprise ou pour évaluer leurs intérêts pour des loisirs. De plus, environ 160 jeunes se sont inscrits au projet le printemps dernier. Les jumelages s'effectueront en septembre prochain, soit lors de la rentrée scolaire, étant donné que la plupart d'entre eux sont en vacances pour la période estivale.

Partenaires

- Monsieur Laurent Lessard, Maire de Thetford Mines
- Écoles secondaires de Black Lake, Disraëli et Albert-Carrier de Thetford Mines
- Centre de Formation Professionnelle Le Tremplin
- Collège de la région de L'Amiante

Financement

Aucun pour le moment

Des ados au boulot

CJE Montmorency

Activités

Cette activité consiste à offrir aux adolescents l'occasion de s'initier aux rouages du marché du travail tout en occupant sainement leur temps libre. En s'inscrivant au programme « Des Ados au boulot », les jeunes sont jumelés avec des organismes, entreprises et citoyens afin d'effectuer divers menus travaux et rendre des services tant ponctuels que réguliers. La prestation de service offerte se veut de qualité et réalisée à prix concurrentiels par une équipe de jeunes compétents et dynamiques.

Problématique

Les jeunes, durant la période estivale, sont désireux de travailler afin de gagner de l'argent de poche et vivre des expériences de travail qui pourront enrichir leur curriculum vitae. Ce faisant, ils développent des habiletés de travail et apprennent, par le fait même, à respecter un engagement professionnel. Les jeunes aiment s'activer en groupe; le programme « Des Ados au boulot » leur donne ainsi l'opportunité d'effectuer des travaux collectifs rehaussant leur confiance en eux et la valorisation face au travail. Leur réseau social étant plus limité et leurs approches face à la recherche d'emploi moins développées, leur participation à une telle initiative contribue assurément à l'amélioration de leur employabilité.

Financement

- Développement des ressources humaines Canada (DRHC) - Placement carrière-été
- Table Prévention jeunesse Beauport
- Club optimiste Orléans
- Député Jean-François Simard

Partenaires

- La Maison des jeunes de Beauport
- Journal Beauport Express

Moyens et ressources humaines utilisés

Un coordonnateur de projet durant 14 semaines

Clientèle visée

Jeunes âgés entre 13 et 17 ans

Résultats obtenus en 2000

Plus de 100 jeunes ont participé au programme " Des ados au boulot " où quelque 3500 heures de travail ont été réalisées totalisant plus de 20 000\$ en revenus versés en contrat de toute sorte (exemples : Les Grands Feux Loto-Québec (ouvriers, préposés au montage/démontage des gradins,...), gardiennage, assemblage et triage, tonte de gazon, vente de macarons et autres, etc.). Plusieurs des participants agiront, durant la période scolaire, à titre de bénévoles afin de poursuivre leur investissement dans leur communauté.

Publications

Rapport d'activités « Des ados au boulot », édition 2000 (Carrefour jeunesse-emploi Montmorency)

Service Jeunesse Canada : 100 masques

CJE Mitis

D'une durée de six (6) mois, le projet a permis à huit (8) participants de monter une pièce de théâtre-forum axé sur la résolution de conflits et de la présenter dans les écoles secondaires.

Objectifs visés

- Encourager les jeunes décrocheur(se)s à retourner aux études, à se trouver un emploi ou encore à partir une petite entreprise ;
- Permettre à des jeunes adultes d'acquérir de l'expérience en planification, en organisation, en gestion et en prestation de services pour la communauté via un médium d'expression de soi, et ce surtout en leur offrant la possibilité d'apprendre à mieux se connaître, à augmenter leur estime de soi, à faire le point sur leurs objectifs personnels et professionnels et à amorcer leur choix de carrière ;
- Habileter les participants à résoudre leur problèmes et à animer en public.

Clientèle visée

Jeunes âgés entre 18 et 28 ans qui n'ont pas complété leurs études secondaires et/ou collégiales.

Activités et services offerts

- Ateliers sur la résolution de conflits et la communication présentés aux jeunes du primaire deuxième cycle ;
- Théâtre-forum axé sur la résolution de conflits présentés aux élèves de secondaire 1 à 3 ;
- Organisation d'un brunch thématique et d'une soirée culturelle dans le milieu.

Moyens et ressources humaines

Ce projet a permis l'embauche d'une coordonnatrice à temps plein ainsi que d'une conseillère en orientation à temps partiel. De plus, chacun des participants a reçu une allocation hebdomadaire ainsi qu'une prime de persévérance.

Partenaires impliqués

Le projet a été parrainé par un Comité de Développement de la région et appuyé par cinq organismes communautaires oeuvrant dans différents domaines.

Financement

Le projet a principalement été financé par le Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC).

Le CJEM a encadré trois SJC jusqu'à maintenant, et entend renouveler l'expérience annuellement si possible. Nous estimons à environ 70% le taux de participants des SJC qui font un retour aux études ou qui se trouvent un emploi. Par ailleurs, nous accordons un 95% au développement de l'estime et la valorisation de soi.

Carrières en tourisme

CJE Lotbinière

Le Programme Jeunesse : Carrières en tourisme se veut une réponse concrète au nombre de plus en plus important de jeunes sans emploi et aux besoins de l'industrie touristique d'offrir un produit de qualité. Comme la qualité des produits repose en grande partie sur les ressources humaines, il est clair que la formation des employés devient un enjeu de taille.

Le programme Jeunesse : Carrières en tourisme est un projet qui veut répondre aux besoins des jeunes en leur offrant une combinaison de formation en classe et de formation en milieu de travail leur permettant d'acquérir des connaissances, des habiletés et des attitudes requises afin qu'ils puissent s'engager sur la voie d'un emploi stable et d'une carrière en tourisme.

Ce programme national d'insertion en milieu de travail s'adresse aux jeunes adultes âgés de 18 à 29 ans, sans emploi et possédant un diplôme d'études secondaires.

Les fonctions visées par le PJCT sont :

- Préposé aux réservations
- Préposé à l'information touristique
- Préposé à la réception
- Guide touristique
- Préposé à l'entretien ménager
- Préposé au service des mets et boissons
- Préposé au bar
- Aide cuisinier
- Tout autre poste de premier échelon de l'industrie touristique.

Le Programme Jeunesse : Carrières en tourisme qui est administré, au Québec, par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) avec le support d'Emploi-Québec et du Carrefour jeunesse-emploi pour la région de Lotbinière, permet aux jeunes de suivre une formation de 120 heures combinant les normes de compétences communes (professionnalisme, communication, sécurité et hygiène, travail de bureau, etc.) et de nombreuses formations d'appoint (Client-Plus, formation régionale, réanimation cardiorespiratoire, hygiène et salubrité, anglais, etc.). Cette formation ne constitue pas un équivalent de formation professionnelle ou collégiale, mais plutôt une solide introduction aux réalités de l'industrie touristique.

Depuis trois ans dans la région, quarante et un jeunes ont reçu la formation des compétences communes et trente-six jeunes auront obtenu à la fin de la saison 2000, leur attestation de réussite. De plus, quinze moniteurs en entreprises ont été formés par le CQRHT.

Projet Audio-Guide Employabilité

CJE Laval

Le but

Permettre à la clientèle du CJE Laval (CJEL) de commencer leur recherche d'emploi de façon autonome. Les chercheurs d'emploi emprunteront les cassettes audio et les guides accompagnateurs et s'installeront au centre de documentation du Carrefour ou à la section des babillards d'emplois.

De plus, grâce au programme Placement Carrière-Été de la Direction des Ressources Humaines du Canada, le projet Audio-guide en employabilité (AGE) a permis l'embauche de 2 étudiants pour la conception et la réalisation d'outils audio et visuels. Ceci leur a permis de vivre une expérience de travail d'une durée de 6 semaines, liée à leur domaine de formation.

Avec l'assistance du Centre Communautaire Val-Martin dans le cadre du programme de réinsertion sociale et de formation en multi-média, le Carrefour a embauché à titre de travailleur autonome un 3ième étudiant pour la réalisation et l'enregistrement sonore du projet.

Sous la supervision de conseillers en emploi du Carrefour, les étudiants du projet A.G.E. ont eu à concevoir et élaborer eux-mêmes les textes pour la partie audio et de rédiger les guides visuels accompagnateurs en français et en anglais.

Le projet AGE a été mis sur pied afin de répondre à un besoin spécifique de la clientèle du Carrefour Jeunesse-emploi de Laval.

Le contexte du projet AGE

Plusieurs jeunes, pressés par le temps, sont dans l'impossibilité d'attendre jusqu'à la date de rendez-vous afin de rencontrer leur conseiller en emploi. Pour mille et une raisons, ils doivent commencer leurs démarches de recherche d'emploi de façon urgente.

Ces outils bilingues leurs permettent de commencer leur démarche, tout en leur donnant l'occasion de se familiariser avec les thèmes et les termes consacrés à la recherche d'emploi (et ce dans les deux langues). Ce projet s'inscrit donc dans une action de sensibilisation.

La forme du projet AGE

Le projet A.G.E. prend la forme de cassettes audio et de manuels accompagnateurs (tant en français qu'en anglais).

Le contenu (thèmes abordés)

Cassette 1, guide visuel 1 : Le curriculum vitae et la lettre de présentation

Cassette 2, guide visuel 2 : Consultation des babillards d'emplois

Cassette 3 : Exploration des sites Internet liés à l'emploi via notre répertoire Internet maison

En conclusion

Le projet A.G.E. (Audio-guide en employabilité) a permis à des étudiants de vivre une expérience inoubliable et d'acquérir une expérience de travail, et une culture entrepreneuriale. Aussi, le projet A.G.E. favorisera l'intégration au marché du travail des jeunes adultes Lavallois âgés de 16 à 35 ans en partenariat avec les ressources lavalloises.

Agenda « Legro Bonsens »

CJE Lac-Saint-Jean Est

Problématique et objectifs visés

La clientèle du CJE manque souvent de planification dans la recherche d'un emploi . La gestion du temps fait défaut pour plusieurs : certains oublient leurs rendez-vous, car ils avaient perdu leur bout de papier, alors que d'autres ne se souviennent plus exactement des démarches effectuées. Ils se retrouvent donc souvent peu organisés et outillés.

L'agenda « LEGRO BONSENS » permet d'effectuer une bonne planification de recherche d'emploi et permet à l'utilisateur de s'y référer lorsqu'il rencontre son conseiller en emploi pour faire un retour sur ses démarches facilitant la prise en charge et le suivi de l'intervention.

Clientèle visée

Seulement les clients engagés dans un processus de recherche d'emploi . Le client se doit d'avoir un profil d'employabilité et un plan d'action qu'il aura établi avec un conseiller pour obtenir gratuitement l'agenda « LEGRO BONSENS ».

Activités et services offerts

La participation à l'Atelier : Planification de recherche d'emploi est un préalable à l'obtention de l'agenda. Lors de cette activité, le participant évalue sa gestion du temps et amorce sa planification stratégique de recherche d'emploi. L'agenda devient par la suite un outil technique pour le chercheur d'emploi et un moyen d'intervention pour son conseiller.

Contenu de l'agenda et résultats attendus

L'agenda commence au moment où débute la recherche d'emploi et c'est le participant qui date son agenda. Chaque semaine est sur deux pages et on y retrouve des conseils pratiques et des dessins humoristiques reliés à l'emploi. Nous retrouvons aussi une feuille de ciblage d'employeurs afin de s'y référer pour faire un suivi des démarches . De plus, nos commanditaires y sont identifiés et ils représentent des ressources utiles pour notre clientèle. Nous avons aussi un répertoire téléphonique « personnel » ainsi qu'un index des principaux services gouvernementaux dans notre région.

Enfin, nous intégrons dans une pochette, la carte géographique de la MRC Lac-St-Jean Est. Nous avons aussi fait faire un couvert plastifié pour y insérer des cartes d'affaires et des disquettes et un crayon. On s'attend à une meilleure planification dans la recherche d'emploi et un encadrement et suivi plus efficace.

Moyens et ressources humaines

- 2 personnes ressources de la Bivoie (pour le contenu)
- 1 entreprise (pour infographie)
- 1 jeune (pour dessins et page couverture)

Partenaires impliqués et financement

- Emploi-Québec (financement pour 500 exemplaires)
- 27 organismes et entreprises du milieu (financement pour exemplaires supplémentaires)
- 1 jeune artiste

Publications et documents relatifs au projet

Agenda « LEGRO BONSENS »

Salon Découverte-Emploi

CJE du comté de Johnson

Problématique

Dans la région d'Acton Vale, siège social du CJE, certains emplois sont disponibles mais peu de jeunes possèdent les qualifications demandées et le niveau de scolarité de la plupart des jeunes de la région est très faible. Nous avons donc décidé de mettre sur pied un salon de l'emploi et de la formation dans le but de sensibiliser la clientèle aux besoins de main d'œuvre de la région et les inciter à poursuivre leurs études.

Objectifs visés

Nos orientations ont été dirigées vers trois volets, soit la recherche d'emploi, l'information scolaire et l'entrepreneuriat. Nous avons voulu sensibiliser les gens au fait que la recherche d'emploi doit être préparée. Nous voulions aussi faire voir aux gens qu'il y avait des carrières intéressantes dans la région qui exigent toutefois une formation spécialisée. Au sujet de l'entrepreneuriat, nous voulions surtout faire connaître les services offerts au cœur de la région.

Clientèle visée

Les jeunes âgés entre 16 et 35 ans mais la population en générale était aussi conviée.

Activités et services offerts

Différents ateliers sur la recherche d'emploi, le marché de l'emploi dans la région et l'entrepreneuriat étaient présentés tout au long de la journée. De plus, de nombreux établissements scolaires et organismes étaient présents pour fournir une foule de renseignements sur leurs programmes et services.

Par exemple, dans une salle on y présentait des activités ayant un lien avec l'information scolaire. Dans une autre, différents intervenants se succédaient pour discuter de recherche d'emploi : portrait de la situation en matière d'emploi, préparer son c.v., réussir une entrevue et chercher un emploi, comment je m'y prends, étaient les sujets abordés tout au long de la journée. Une autre salle était consacrée à l'entrepreneuriat. Profils d'entreprises, démarrer une très petite entreprise, l'aide au démarrage, travailleur autonome, pourquoi pas! et garder à la maison, un vrai travail, ont été présentés avec brio par une foule de personnalités de la région.

Un lieu stratégique avait aussi été prévu pour les moments forts de la journée, soit le débat des ressources humaines et le jeu « La tête de l'emploi ». De plus, à la grande place, une pièce de théâtre portant sur l'attitude en recherche d'emploi a été présentée par une jeune troupe de comédiens de la région.

Plus de 250 personnes ont franchi les portes. Les partenaires financiers étaient Développement des ressources humaines Canada, Centre Local d'emploi d'Acton Vale, Provigo Acton Vale, neuf municipalités de la Mrc d'Acton Vale, Député du comté de Johnson, Bombardier produits récréatifs, SADC de la région d'Acton, Aux galeries des sports. Nous avons pu compter sur la participation de plus de 80 bénévoles qui sont particulièrement fiers de cette réussite.

Nous avons voulu utiliser un autre concept qui voulait intégrer formation et emploi. Nos messages et notre philosophie ont bien passé puisque certaines activités de sensibilisation ont atteint un nombre inespéré de participants. Le salon a su s'adapter au milieu particulier qu'est la région d'Acton Vale et nous en sommes particulièrement fiers. On nous demande souvent « À quand le prochain salon? ». Nul ne le sait mais tous sont prêts à répéter l'expérience.

Les fous de l'emploi

CJE des Îles-de-la-Madeleine
ADR

Problématique

Les jeunes méconnaissent les dimensions entourant l'insertion socio-professionnelle et ont très peu de contact avec les entreprises du milieu.

Objectifs visés:

- Développer un concept d'émission pouvant allier information et éducation en matière d'employabilité tout en favorisant un divertissement pour les auditeurs(trices).
- Augmenter la visibilité du CJE dans le milieu.
- Développer un outil de communication entre le CJE, sa clientèle, ses partenaires ainsi que les employeurs du milieu.
- Faire connaître les services du CJE des Îles.
- Créer un certain dynamisme ainsi qu'une synergie entre les intervenants du milieu et les entreprises.

Clientèle visée:

Les jeunes entre 16 et 35 ans.

Activités et services offerts:

Chroniques sur différents sujets:

- Vox Pop: questions posées au public concernant le marché du travail.
- Infos bulles: information concernant différents aspects reliés au marché du travail.
- Secrets du métier: Entrevue avec des professionnels, des techniciens, etc. pour découvrir leur métier, leur passion, leur cheminement, leurs difficultés, leurs réussites.
- Des gens et des lettres: Petite entrevue de 2 à 3-minutes avec les organismes partenaires du CJE: CLD, SADC, MPAI, SEMO, etc.
- Les petits reportages de Vicky: Entrevue avec des employeurs et leurs employés sur des questions qui touchent le fonctionnement interne, leurs tâches et leurs fonctions, leurs aptitudes, etc.
- Les cybercapsules: Entretien avec une conseillère pour donner des adresses internet contenant de l'information sur la recherche d'emploi, les stages internationaux, l'entrepreneurship, etc.
- La bonne nouvelle de la semaine: Entretien avec une conseillère pour l'annonce d'une nouvelle impliquant des retombées positives pour les jeunes.
- Pensée du jour et chanson de la semaine: En lien avec le marché du travail et la recherche d'emploi.

Moyens et ressources humaines utilisés:

- Émissions radiophoniques hebdomadaires: 1 heure par semaine durant 10 semaines.
- Une animatrice, l'équipe du CJE, les employés de la station radiophonique, différents jeunes du milieu.

Résultats obtenus:

Mobilisation et dynamisme des auditeurs. Atteinte des objectifs fixés au départ.

Partenaires

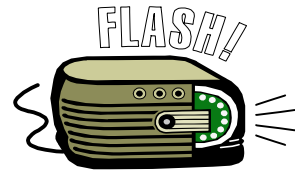
CFIM Radio communautaire des Îles, organismes du milieu (SADC, CLD, MPAI, SEMO, etc.), divers employeurs et travailleurs.

Publications et documents

Sondage d'évaluation de l'émission.

Financement

Le CJEI prend en charge le salaire de l'animatrice et CFIM la radio communautaire des Îles nous offre gratuitement le temps d'antenne.



Soirée des futurs espoirs

CJE de la MRC de Coaticook

LA SOIRÉE DES FUTURS ESPOIRS

Soirée organisée une fois par année dans le but de contrer l'exode des jeunes de la région et les informer sur les différentes entreprises de la région. Dans la soirée, les participants sont mis en contact avec des employeurs selon leur secteur d'activités respectif. Cette forme de jumelage permet et favorise les échanges et discussions entre participants et

Cette soirée s'adresse à toutes personnes présentement en processus de formation (secondaire V, professionnelle, collégiale, universitaire) ou qui a obtenu un diplôme quelconque.

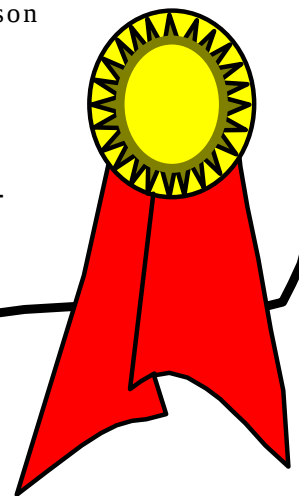
Le CJE participe à la planification et l'animation de l'activité, au recrutement des participants et à la réalisation du « Bottin des futurs espoirs ».

Financement : SADC de la région de Coaticook

Collaboration : CLD, SADC, Maison des jeunes (décoration)



**CARREFOUR JEUNESSE-
EMPLOI DE LA MRC DE
COATICOOK**



Programme de stages rémunérés en milieu de travail

CJE de la MRC de Bellechasse

Plusieurs jeunes manquent de formation et d'expérience de travail, ce qui rend leur embauche difficile. Certains n'ont même pas les habiletés pour occuper un emploi, puisqu'ils n'ont jamais été confrontés au marché du travail.

Objectifs visés

- Accroître les chances des jeunes adultes de décrocher un emploi;
- Améliorer l'employabilité des jeunes adultes;
- Briser l'isolement;
- Améliorer l'estime de soi;
- Leur permettre de vivre une expérience de travail positive

Clientèle visée

Les jeunes adultes de 16 à 35 ans qui éprouvent des difficultés à décrocher un emploi ou à le conserver.

Activités et services offerts

- Aide à la recherche d'un milieu de stage.
- Accompagnement du jeune adulte tout au long de son stage
- Appui à l'employeur pour l'intégration du jeune adulte et l'apprentissage d'habiletés de travailleur.
- Émission d'un salaire pour le jeune adulte

Moyens et Ressources humaines

Une intervenante est attitrée pour aider les jeunes adultes à trouver un milieu de stage. Ensuite, elle agit comme intermédiaire entre le jeune adulte et l'employeur pour la signature d'un engagement tripartite. Puis, elle assure un suivi hebdomadaire auprès du jeune adulte et un suivi bimensuel auprès de l'employeur.

Partenaires impliqués

Nous travaillons en étroite collaboration avec

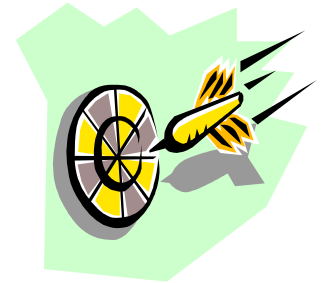
- Le Centre local d'emploi de St-Lazare
- Les entreprises privées

Financement

Une banque d'heures rémunérées nous a été attribuée par le Centre local d'emploi.

Résultats obtenus

Cette initiative a permis à plusieurs jeunes adultes de sortir de l'exclusion sociale, d'actualiser leur rêve, de démystifier leurs peurs et de défaire leurs préjugés face au marché du travail.



Explosion 99

CJE Memphrémagog

Le projet Explosion 99 s'inscrit dans une logique d'action de lutte contre l'exclusion des jeunes. Ce projet a démarré sous la forme d'un programme communautaire pour les jeunes décrocheurs du secondaire de la région rurale de Stanstead qui sont en situation de sous-emploi.

Ce projet vise à redonner aux jeunes de l'espoir et de la confiance en eux-mêmes, à découvrir leurs forces et leurs intérêts tout en développant des aptitudes pour bien intégrer un emploi. C'est une étape dans le cheminement de la réintégration du jeune à une vie régulière où l'égalité des chances pour tous prend tout son sens.

Activités et services offerts / partenaires / résultats

Pendant le projet d'une durée de 6 mois, le jeune participe à des projets communautaires, à des ateliers et à des stages en milieu de travail. Les projets communautaires étaient diversifiés. Ils ont par exemple fait de l'aménagement paysager, de la peinture, organisé un tournoi de balle molle ainsi qu'une campagne de sensibilisation au vandalisme auprès des jeunes des écoles primaires. Les jeunes ont également participé à des stages en milieu de travail afin de vérifier concrètement leurs aptitudes en emploi. De plus, différents ateliers ont été présentés aux participants pour les renseigner sur divers sujets ou pour aider leur développement personnel.

Le projet a été géré conjointement par trois organismes soit le Carrefour Jeunesse-Emploi Memphrémagog, la Commission scolaire Eastern Townships et l'Association des townshippers. De plus de nombreuses implications du milieu ont permis la réalisation du projet notamment par des organismes et entreprises qui ont accueilli des stagiaires ainsi que par le député provincial et la municipalité qui ont contribué financièrement et ont apporté une aide constante au projet.

Un conseiller et un assistant coordonnent le projet et font le suivi auprès des jeunes.

Des 13 jeunes inscrits au départ, 3 ont quitté pour des raisons personnelles et 3 autres se sont trouvés un emploi avant la fin du projet. Des 5 jeunes restants, 4 étaient retournés aux études et 5 avaient des possibilités d'emploi.

Publications et documents relatifs au projet / financement

Ce projet a fait l'objet de promotion dans les médias à travers nos conférences de presse et s'est fait connaître dans les écoles secondaires de la MRC de Memphrémagog. En plus des employeurs qui offrent les stages, Développement des Ressources Humaines Canada a fait une contribution de 140 000 \$ et Emploi-Québec a bonifié l'enveloppe avec 10 000 \$.

Gala reconnaissance jeunesse

CJE de la région d'Amos

On constate que les jeunes sont généralement absents des lieux décisionnels. Il existe plusieurs raisons à cet état de fait, notamment la difficulté d'être reconnu à titre d'interlocuteurs valables dû à un choc de génération ou encore des préjugés qu'ont les jeunes face au bénévolat. Malgré ces embûches, plusieurs jeunes se taillent une place en participant à la vie de leur milieu.

Objectifs visés par l'activité et clientèle visée

- Promouvoir la participation des jeunes à la vie de leur milieu;
- Reconnaître l'apport de ces jeunes pour un organisme ou un groupe de personne donné;
- Briser l'isolement (certains jeunes croient qu'ils sont seuls à s'impliquer;

Les jeunes de 16 à 35 ans qui participent activement à la vie de leur milieu (conseil d'administration d'un organisme, implication sportive, aide aux devoirs, etc)

Activité

- Comme il s'agit d'un concours (nous en sommes à la 2e édition), le jeune (ou quelqu'un désirant mousser sa candidature) doit présenter sa candidature en remplissant un formulaire qui précisera ses engagements dans différentes catégories (communautaire, loisir, sport, culturel, affaires, employé, etc.) et insistant sur les raisons qui font que sa participation fait une différence pour son milieu.
- Un jury composé de représentants de chacune des catégories est chargé d'identifier les gagnant.
- Plusieurs prix sont remis aux participants de même qu'un certificat honorifique rendant « Hommage aux GRANDS FAISEURS ».
- Les gagnants ont droit à une belle publicité dans notre collectivité.

Moyens et ressources humaines

- Comité de bénévoles chargé de l'organisation du concours et de la soirée de gala composé de six personnes;
- Un jury composé de 6 personnes représentant les six catégories;
- Supervision effectuée par la direction du MRAR-CJE

Partenaires impliqués

- Les organismes du milieu où les jeunes sont impliqués
- Le Cégep et la Polyvalente ainsi que les personnes en contact avec des jeunes
- Le Centre local de développement
- CJMV 102,7 La Radio Énergie
- Commanditaires (prix)

Publications et documents relatifs au projet

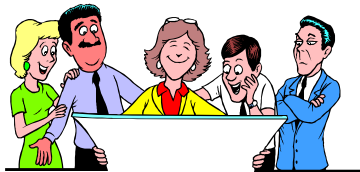
- Dépliant et affiche promotionnels du gala
- Formulaire d'inscription
- Plan de communication

Financement

L'événement est financé à l'aide de partenaires du milieu et de commanditaires. Notre organisation paie les frais relatifs à la papeterie et frais de poste.

Le quiz de l'entreprise

CJE de l'Amiante



Le Quiz de l'entreprise est un jeu de connaissance sur les entreprises de la région. Les équipes qui participent à ce jeu sont composées de 2 participants, soit un jeune et un employeur. Le Quiz compte 3 rondes de questions d'une durée de 10 minutes chacune. À chaque ronde, l'équipe qui a accumulé le moins de points est éliminée. La première ronde « QUI SUIS-JE ? » porte sur des questions développées à partir des informations fournies par les entreprises. La deuxième ronde "VRAI ou FAUX" concerne des compagnies spécifiques, et la troisième et dernière ronde consiste à associer des compagnies à leurs produits ou services, répondre à des questions « VRAI ou FAUX » et à des questions du type « QUI SUIS-JE ? ». La dernière équipe en place est l'équipe gagnante. Dix-neuf jeunes et 25 employeurs ont participé à cette activité.

Problématique

Les jeunes en recherche d'emploi éprouvent de la difficulté à entrer en contact avec les employeurs. Ils sont timides, manquent de confiance en eux, perçoivent les patrons comme des gens inaccessibles et n'osent pas se présenter directement aux employeurs. Afin de faciliter la prise de contact avec les employeurs de la région, les jeunes sont donc invités à participer à ce jeu.

Objectifs visés

Plusieurs objectifs peuvent être atteints en participant au Quiz de l'entreprise. Voici les principaux :

1. Le Quiz permet d'améliorer les connaissances des participants sur les entreprises de la région.
2. Il permet d'effectuer un jumelage entre les jeunes et les employeurs ce qui, au bout du compte, favorise le développement du réseau de contacts des chercheurs d'emploi.
3. Il contribue à améliorer la perception des jeunes du marché du travail.
4. Il donne la chance aux employeurs de faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre tout en leur offrant la possibilité de rencontrer des candidats potentiels
5. Enfin, il permet de contrer l'exode.

Clientèle visée

Tous les jeunes chercheurs d'emploi peuvent participer au Quiz de l'entreprise.

Ressources humaines

Pour la mise sur pied, la réalisation et la présentation de l'activité, 2 intervenants furent affectés au projet.

Matériel

Rien de compliqué! Du papier, du carton, des crayons, un chronomètre et des témoins sonores ("buzzers"). Pour notre part, des jouets d'enfants furent utilisés en guise de témoins... question de mettre un peu d'humour!

Partenaires

Les entreprises de la région de L'Amiante, la Chambre de Commerce, la Société Historique de Disraëli, le CERD et nos commanditaires.

Résultats

Au total, 9 jeunes ont obtenu un emploi peu de temps après la présentation de cet événement... dont quelques uns le lendemain de la tenue de l'activité!

