

Carrefour
jeunesse-emploi

Côte-des-Neiges
Ville Mont-Royal
Outremont

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

Volume 2 (2001-2003)



À la découverte d'un emploi d'été en animation.....	page 66
Bottin de curriculum vitae.....	page 67
Carrefour de l'emploi de Brossard.....	page 68
Dazibao.....	page 69
Emploi-PT.....	page 70
Événement Emploi Été.....	page 71
Graffiti'ici.....	page 72
Guide des programmes de subventions salariales.....	page 73
ImaginArt.....	page 74
Intégration Jeunesse Vallée-de-l'Or.....	page 75
Jeunes Stagiaires Canada (JSC).....	page 76
Journée de l'Emploi à la Plaza-CDN.....	page 77
L'Escalier de l'emploi.....	page 78
La foire de l'Emploi.....	page 79
La Journée Carrière.....	page 80
Le Journal de l'Emploi.....	page 81
Le Rallye de l'Emploi (Pointe-aux-Trembles)	page 82
Le Rallye de l'Emploi (Centre-Sud)	page 83
Les 30 heures de l'emploi.....	page 84
Les Anges Gardiens.....	page 85
Les Brasses Camarades.....	page 86
Mission compétence.....	page 87
Pro-Am des diplômés.....	page 88
Projet de nettoyage des berges de la rivière du Lièvre.....	page 89
Projet d'Initiative Emploi Jeunesse.....	page 90
Projet partenariat pour l'emploi d'été.....	page 91
Simulation.....	page 92
Speed-Dating de l'Emploi.....	page 93
Solidarité Internationale.....	page 94
Téléthon de l'Emploi.....	page 95
TRAC.....	page 96
Travail ado 16-17.....	page 97



Employabilité & Placement

À la découverte d'un emploi d'été en animation

CJE Sud-Ouest Montréal

Problématique

Au cours de la période estivale, il y a plusieurs possibilités d'emploi dans les camps de jours du sud-ouest de Montréal. Toutefois, l'embauche locale se fait très peu car le profil des jeunes du sud-ouest ne correspond pas, à première vue, à celui recherché par les responsables des camps de jour. En fait, les problématiques rencontrées chez les jeunes qui fréquentent les camps de jour sont de plus en plus nombreuses, ce qui incite les employeurs à recruter leurs animateurs directement dans les universités. Le défi consiste à permettre aux jeunes du sud-ouest, qui connaissent bien cette réalité, de se qualifier et de s'outiller à franchir le processus de sélection.

Objectifs

Favoriser l'embauche locale. Plus spécifiquement, impliquer les responsables de camps de jour dans l'élaboration d'un plan de formation, recruter des formateurs qualifiés qui proviennent du sud-ouest, former deux groupes, soit un francophone et un anglophone et offrir un volet employabilité.

Activités et services offerts

Volet notions d'animation : différents ateliers sur les éléments essentiels en animation dans un camps de jour (15 heures).

Volet employabilité : ateliers c.v., technique d'entrevue, recherche de stages et stage pratique d'environ 30 heures.

Volet Ambulance St-Jean : formation de 3 jours sur les premiers soins et le RCR.

Volet suivi : un suivi est offert aux participants au cours de leur emploi et une rencontre de groupe est prévue en été afin de faire le bilan.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Le matériel pédagogique utilisé provient entre autres du cahier des animateurs du Centre de loisirs Mgr Pigeon (J-2000) et des recueils d'activités des trois formateurs embauchés. Les sommes attribuées à ce projet proviennent de l'enveloppe CJE allouée aux développement de projets spécifiques.

Bottin de curriculum vitae

CJE Roberval

Problématique

Depuis l'ouverture du Carrefour, plusieurs employeurs du milieu font appel à nos services pour que nous leur référions des candidats. Par ailleurs, plusieurs jeunes chercheurs d'emploi cherchaient à offrir leur curriculum vitae à un plus grand nombre d'employeur possible. Nous avons donc jugé pertinent de permettre autant aux chercheurs d'emploi qu'aux employeurs d'obtenir réponse à leur besoin par l'intermédiaire d'un répertoire de curriculum vitae disponible par internet.

Objectifs

Permettre à un plus grand nombre de jeunes chercheurs d'emploi de rendre leur c.v. visible aux employeurs potentiels.

Faire en sorte que les clients inscrits au bottin soient des jeunes prêts et disponibles à l'emploi.

Permettre aux employeurs d'être autonomes dans la présélection de personnel par l'intermédiaire du bottin de c.v.

Activités et services offerts

Pour avoir accès à ce service

- Pour les jeunes : Les jeunes doivent rencontrer une intervenante du carrefour afin de s'inscrire et en même temps pour qu'on leur offre d'autres services qui pourraient leur être utile. Un résumé de leur c.v. est alors produit et diffusé dans le bottin.
- Pour les employeurs : La recherche de candidats se fait à partir des classes C.N.P. Quand l'employeur désire obtenir le c.v. complet d'un candidat, il doit communiquer avec le carrefour, qui lui fera parvenir.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Le bottin fait partie d'un lien à l'intérieur de notre site internet. Nous avons donc du faire appel à des professionnels pour la confection du site.

Résultats obtenus ou attendus

Depuis la création de notre bottin de c.v. (mai 2001), 210 jeunes se sont inscrits et 45 employeurs nous ont demandé les coordonnées de candidats inscrits.

Carrefour de l'emploi de Brossard

CJE La Pinière

Objectifs

- Favoriser le jumelage entre des employeurs à la recherche de personnel et des milliers de chercheurs d'emplois.
- Faire connaître les ressources en employabilité disponibles pour les jeunes.
- Favoriser le partenariat dans le milieu au profit des jeunes et des entreprises participantes.
- Sensibiliser les jeunes aux possibilités de carrières à l'étranger.

Activités et services offerts

L'activité s'est échelonnée sur 2 jours à chaque occasion et était présentée sous la forme d'une foire de l'emploi avec la possibilité de discuter avec une quarantaine d'employeurs potentiels locaux, régionaux ou nationaux des possibilités d'emploi qu'ils offraient. Des conférences et des ateliers sur le marché du travail ont aussi eu lieu.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Une personne est embauchée pour s'occuper principalement de ce projet. Une subvention gouvernementale couvre environ 50% des coûts de l'événement. Des commandites, de la vente de publicité et les revenus des kiosques complètent le financement. L'entrée est gratuite pour tous les visiteurs. Quelques centaines de personnes se trouvent ainsi du travail par le biais de cette activité pilotée par le CJE en association avec des partenaires locaux.

Partenaires impliqués

Centre local d'emploi
Ressources humaines Canada
Association des gens d'affaires
Commission scolaire
Ville de Brossard
Chambre de commerce
Organismes communautaires
Députation
Employeurs locaux

Problématique

Le CJEAO élabore actuellement un site Internet pour les jeunes de la région. Beaucoup de jeunes doivent quitter la région dès la fin du secondaire afin de poursuivre leurs études au niveau collégial et universitaire

Dès lors, il est difficile pour eux de rester en contact avec les gens du milieu, avec la réalité du marché du travail local. Cette absence prolongée est particulièrement néfaste pour le milieu. Les jeunes ayant perdu le contact avec leur région d'origine, risquent de s'établir dans leur nouvelle ville d'accueil, privant ainsi nos entreprises d'une main-d'œuvre spécialisée et hautement qualifiée.

Objectifs

L'objectif du DAZIBAO est justement d'entretenir et de consolider ce lien avec leur région d'origine. Le site offrira de l'information sur la réalité locale, sur les possibilités d'emploi, sur les événements positifs. Le site permettra également aux jeunes de rester en contact avec des employeurs potentiels en nous indiquant, via un formulaire en ligne, leurs champs d'études, leurs intérêts, leurs disponibilités. Enfin, un forum de discussion permettra à cette diaspora ouest-abitibienne d'échanger des conseils, des informations, des services.

Le DAZIBAO deviendra le contact virtuel des jeunes avec leur milieu d'origine.

Objectifs du site :

- Favoriser le réseautage des jeunes originaires de la région afin de stimuler le sentiment d'appartenance et, ainsi, lutter contre l'exode des jeunes;
- Offrir un service de placement aux jeunes et aux employeurs;
- Améliorer la connaissance du marché du travail des jeunes d'Abitibi-Ouest, qu'ils soient ici ou aux études à l'extérieur;
- Comblent les besoins actuels de ressources spécialisées;
- Favoriser la notoriété et la visibilité du CJE.

Partenaires impliqués

Le Carrefour Jeunesse Emploi est actuellement à la recherche de partenaires pour l'aider à concrétiser et financer ce projet. Les partenaires visés sont :

- Le Centre local de développement de l'Abitibi-Ouest;
- La Commission scolaire du Lac-Abitibi;
- Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue;
- L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue;
- Le Centre Local d'Emploi;
- La Société d'aide au développement des collectivités d'Abitibi-Ouest;
- La table territoriale jeunesse;
- La maison des jeunes;
- Les comités locaux de jeunes.

Résultats obtenus ou attendus

Nous avons comme objectif de créer un réseau de communication chez 25% des jeunes qui vont étudier à l'extérieur.

Emploi-PT

*«PT» pour professionnels et techniques,
pour plein temps, pétés et payant terriblement*

CJE Rouyn-Noranda

Objectifs

Orienter davantage les femmes vers des emplois non traditionnels. Permettre aux femmes de la région des Laurentides d'élargir leurs horizons professionnels et de trouver des réponses claires à leurs questions au sujet des emplois non traditionnels, des emplois différents, des emplois... pétés!

Activités et services offerts

Outils permettant d'adapter et d'améliorer les services en tenant compte de la réalité du territoire des Laurentides. Pièce de théâtre et tournée de sensibilisation. Guide contenant les ressources en lien avec les métiers non traditionnels de la région des Laurentides.

Site Internet (www.emploi-pt.org).

Résultats obtenus ou attendus

Plus de 2 000 jeunes des Laurentides ont assisté à la vingtaine de représentations, sans compter les intervenants des milieux concernés.

Partenaires impliqués

Ministère de l'Éducation du Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministère de la Jeunesse
Centre de femmes Les unes et les autres
Centre d'études professionnelles de Saint-Jérôme
Cégep de Saint-Jérôme
Carrefour jeunesse-emploi Rivière-du Nord
Centre d'Intégration en Emploi Laurentides
Centre local d'Emploi de Saint-Jérôme
Centre local d'Emploi de Lachute
Centre de formation professionnelle Performance Plus
Centre de formation du transport routier
Centre le Parallèle
Centre Marchand

Événement Emploi Été

CJE Rouyn-Noranda

Problématique

Aider les jeunes dans leur recherche d'emploi d'été
Connaissance des organismes du milieu
Connaissance des emplois d'été offerts dans la région

Objectifs

Susciter l'intérêt des étudiants de notre territoire afin qu'ils puissent bien répondre aux besoins de main-d'œuvre estivale des entreprises.

Permettre aux entreprises œuvrant dans différents secteurs d'activité de faire connaître la nature de leurs activités, de leurs emplois, de leurs besoins de personnel, ainsi que de leurs exigences d'embauche.

Offrir aux participants une occasion unique de connaître les réalités du marché du travail, ainsi que les moyens offerts par le milieu leur permettant de s'y intégrer.

Activités et services offerts

Kiosques pour les entreprises de la région
Affichage des offres d'emploi de la région
Conférence à la radio étudiante du Cégep

Résultats obtenus ou attendus

Description	Édition 2002 (réel)	Édition 2003 (prévision)
Nombre de visiteurs	720	1 000
Nombre d'emplois offerts	1 320	1 800
Nombre d'exposants	18	30

Partenaires impliqués

Carrefour jeunesse-emploi Rivière-du-Nord
Cégep de Saint-Jérôme
Communication Québec
Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche, Mission Industrie et Commerce (Placement Étudiant du Québec)
Centre des Ressources Humaines Canada pour Étudiants

Financement

Programme de partenariat pour l'emploi été du DRHC
Ministère de l'Industrie et du Commerce
Députée de Prévost

Objectifs

Le Carrefour jeunesse emploi Rimouski-Neigette a décidé de contribuer à l'embellissement de la communauté rimouskoise au cours de la présente période estivale. Grâce au programme Labatt Tous à l'œuvre, trois étudiants en arts plastiques, Frédéric Lévesque, Pierre Durette et Christian Bujold ont participé au projet « GRAFFIT'ICI », et ont peint les conteneurs à déchets appartenant à la Ville de Rimouski.

Activités et services offerts

Pendant douze semaines, ils ont créé des œuvres s'harmonisant à la vocation de chacun des lieux, démontrant ainsi que les jeunes sont aptes à s'exprimer artistiquement sans faire pour autant des graffitis de mauvais goût. En plus de rendre notre milieu plus attrayant, ce projet offre la chance aux jeunes d'acquérir une expérience de travail en région et ce, dans leur domaine d'études. « GRAFFIT'ICI » a permis de canaliser l'énergie créatrice des jeunes à travers une activité commune et légale, et par le fait même, a donné un exemple positif concernant les actions délinquantes et les actes de vandalisme. En effet, plusieurs jeunes fréquentant les terrains de jeux de la Ville de Rimouski ont été sensibilisés au domaine des arts et au respect du matériel d'autrui.

Résultats obtenus ou attendus

Le projet a été un franc succès, si bien que le réseau TVA a pris l'initiative de faire un reportage sur « GRAFFIT'ICI », qui a été présenté aux nouvelles régionales, à l'occasion de l'émission « Salut Bonjour » ainsi qu'à la bonne nouvelle TVA diffusée au national.

Financement

Brasserie Labatt, Ville de Rimouski, Rona Le Rénovateur, Société Laurentide et Madame Solange Charest, Députée de Rimouski.

Guide des programmes de subventions salariales

CJE Coaticook

Problématique

Le manque de connaissances des subventions salariales disponibles pour l'embauche des étudiants et des stagiaires.

Objectifs

Accroître l'employabilité chez les étudiants ou de nouveaux diplômés
Offrir une expérience de travail significative à des jeunes étudiants en formation post-secondaire.
Rendre plus accessible aux employeurs l'information sur les programmes de subventions salariales disponibles et en lien avec les sphères d'activités économiques présentes dans la MRC de Coaticook.

Activités et services offerts

Cet outil explique le programme, les modalités, les procédures ainsi que les coordonnées pour bénéficier de la subvention. Le guide est distribué gratuitement aux employeurs du territoire qui en font la demande. Il est aussi mis à la disposition de la population par le biais de notre site Internet (www.cjemrccoaticook.qc.ca). La mise à jour des divers programmes est effectuée annuellement par le CJE.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Ressource humaine : équipe du CJE

Ressource financière : coûts des interurbains et de papeterie. Le coût d'un article expliquant le guide des programmes de subventions salariales dans le journal local

Résultats obtenus ou attendus

Depuis le mois de février, soit environ un mois après sa parution, nous avons distribué une soixante de copies à nos partenaires ainsi qu'à des entreprises. De plus, il est aussi possible de le consulter par le biais de notre site Internet (www.cjemrccoaticook.qc.ca). Nous nous attendons que divers employeurs de la région aient recours à cet outil pour aller chercher des subventions leur permettant d'embaucher des étudiants ou de nouveaux diplômés tout en contrant l'exode des jeunes.

Problématique

Le projet Imaginart permet à une dizaine de jeunes de 16 à 24 ans, qui ne sont ni sur le marché du travail ni aux études, de développer des attitudes adéquates pour le marché du travail par le biais d'ateliers de création artistique.

Objectifs

Développer et améliorer des attitudes prisées en milieu de travail
Permettre aux jeunes de pouvoir s'exprimer à travers la créativité
Travailler sur l'image de soi et l'améliorer dans sa dimension reliée au travail
Briser l'isolement, la dépression et rapprocher les jeunes du milieu du travail
Prévenir la dépendance au système (assistance et assurance emploi)
Outiller les participants en vue d'une éventuelle recherche d'emploi ou d'un retour aux études

Activités et services offerts

Ateliers sur différents médias en art tels que dessin, peinture, sculpture...
Ateliers de recherche d'emploi et ateliers thématiques

États des moyens et ressources humaines utilisés

Une animatrice artistique anime les divers ateliers d'art en utilisant plusieurs ressources : visites, films, témoignages, diaporama, artistes invités...
Un conseiller en emploi animera les ateliers sur la recherche d'emploi et sur différentes thématiques rencontrées.
Le financement a été assuré par le Fonds Jeunesse Québec et le Carrefour Jeunesse Emploi de Laporte.

Résultats obtenus ou attendus

Meilleures attitudes socioprofessionnelles
Susciter un intérêt pour le domaine des arts en vue d'un emploi ou encore d'un retour aux études
Acquérir une expérience récente dans le marché du travail

Financement

Fonds Jeunesse Québec
Le Carrefour Jeunesse Emploi de Laporte

Intégration Jeunesse Vallée-de-l'Or

CJE d'Abitibi-Est

Objectifs

Le projet consiste à offrir la chance à de jeunes diplômés originaires de l'Abitibi-Témiscamingue, âgés de moins de 31 ans, d'acquérir de l'expérience concrète sur le marché du travail en faisant une série de stages rémunérés au sein d'entreprises de la MRC de Vallée-de-l'Or. Les stages proposés sont directement liés au domaine d'étude des participants choisis. Le projet vise à aider 20 à 30 jeunes à intégrer le marché du travail et à demeurer en région ou à y revenir.

Ainsi, un diplômé intéressé et retenu par le comité de sélection participera à trois stages consécutifs d'une durée de quatre mois chacun. Ces stages se déroulent dans une entreprise différente mais ont toujours le même objectif : permettre au diplômé de parfaire ses connaissances et favoriser son intégration au marché du travail. Si, en cours de stage, le stagiaire se voyait proposer de demeurer au sein de l'entreprise en tant qu'employé régulier, il sera alors libre d'accepter l'emploi ou de poursuivre le processus de stage.

Il s'agit donc d'un concept qui permet aux diplômés de se faire valoir auprès des employeurs de la région, de développer leur réseau de contacts et d'acquérir de nouvelles connaissances. Pour les employeurs, ce projet leur permet de bénéficier des services d'une main-d'œuvre qualifiée à moindre coût.

Les conditions de travail sont les suivantes :

Durée :	12 à 16 mois avec possibilité de prolongation (3 à 4 stages successifs d'une durée de 4 mois chacun)	
Salaire :	niveau formation professionnelle	11 \$ / heure
	niveau collégial :	14 \$ / heure
	niveau universitaire :	17 \$ / heure
Horaire :	40 heures /semaine	

Au départ, une évaluation des besoins est réalisée auprès de l'entreprise partenaire, ainsi qu'une description de tâches en bonne et due forme. Une nouvelle évaluation des besoins est faite avec une autre entreprise, après 4 ou 6 mois, ainsi qu'une nouvelle description de tâches, et ainsi de suite pendant 12 ou 16 mois. En cours de route, il est procédé à une évaluation du rendement du stagiaire, de même que des besoins spécifiques de formation.

Activités et services offerts

Le CJE d'Abitibi-Est agit à titre de superviseur pour les stagiaires. Son rôle est de s'assurer que les tâches prévues sont bel et bien exécutées et qu'elles relèvent bien du domaine d'étude de chaque stagiaire. Il agit aussi comme conseiller dans des situations de conflits entre employé et employeur. Pour ce faire, il rencontre chaque stagiaire à raison d'une heure par mois pour s'assurer du bon déroulement du stage.

Financement

M. Denis Lefebvre, président de Gestion Clef D. Lefebvre, a présenté au printemps 2002 un projet au Fonds Jeunesse Québec dans le but d'obtenir du financement pouvant permettre à de jeunes diplômés d'accomplir des stages dans différentes entreprises de la région, principalement des PME, étant donné que celles-ci hésitent parfois à embaucher des ressources qualifiées compte tenu des coûts élevés que cela entraîne. Ainsi, le Fonds Jeunesse Québec a octroyé un financement d'environ 475 000 \$ à Gestion Clef D. Lefebvre afin d'offrir à des entreprises la possibilité d'embaucher des jeunes à un coût minime, tout en offrant des salaires intéressants aux jeunes. Les salaires et avantages sociaux sont entièrement couverts par le FJQ; les entreprises quant à elles paient des honoraires à Gestion Clef pour le recrutement et l'encadrement des stagiaires.

La contribution des entreprises partenaires est de 180 \$ par semaine pour un diplômé du collégial et de 220 \$ par semaine pour un universitaire. Les entreprises partenaires fourniront les locaux et tous les équipements de travail (ordinateurs, logiciels, équipement de bureau, secrétariat, téléphone, etc.) aux candidats retenus.

Un carrefour de projets Édition 2001-2003

Jeunes Stagiaires Canada (JSC)

CJE Châteauguay

Problématique

Le projet vise à aider les jeunes diplômés qui ont de la difficulté à faire la transition entre la formation accomplie et le marché du travail, ou encore les non-diplômés qui font face à des obstacles multiples en matière d'emploi.

Objectifs

Le présent projet a pour but de permettre à 15 jeunes de la région, âgés entre 16 et 30 ans, d'acquérir une expérience professionnelle susceptible de favoriser leur intégration durable sur le marché du travail.

Activités et services offerts

Grâce à ce projet, une quinzaine de jeunes ont la possibilité de suivre pendant une période de quatre semaines des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, d'approfondir leurs connaissances, de développer des attitudes ainsi que des comportements positifs et transférables. À l'issue de ces ateliers, le participant a la chance d'intégrer un stage *supervisé* en milieu de travail d'une durée approximative de 24 à 30 semaines.

États des moyens et ressources humaines utilisés

La réussite de ce beau projet a été rendue possible grâce à l'implication de tous les membres de P.S. Jeunesse et du soutien de la Chambre de commerce et d'industrie de Châteauguay, du Développement Ressources Humaines Canada et des employeurs de la région.

Matériel

- Ateliers de groupe
- Visites d'entreprise
- Stage en entreprise
- Un centre de recherche d'emploi comprenant des listes d'employeurs, des recueils d'offres d'emploi, le guichet emploi, Internet, téléphones, etc.
- Documents de stage (contrat & évaluation de stage)

Résultats obtenus ou attendus

L'an passé, nous avons obtenu un taux de placement de 85%.

Partenaires impliqués

Ce projet est financé par Développement Ressources Humaines Canada et réalisé en collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie de Châteauguay et P.S. Jeunesse.

Publications ou documents

Communiqués
Bilans
Conférence de presse
Évaluations des stagiaires
Affiches (poster blitz)
Activité de clôture

Journée de l'Emploi à la Plaza-CDN

CJE Côte-des-Neiges

Problématique

Une journée de l'emploi a été organisée le 18 avril 2002 au centre commercial de Plaza-Côte-des-Neiges par la Table de concertation des organismes d'employabilité de CDN/NDG (la TCOE), comprenant une dizaine d'organismes dont les CJE de Côte-des-Neiges et de Notre-Dame-De-Grâce. Une première journée de l'emploi avait eu lieu en 2001 au Centre Local d'Emploi (CLE de CDN). Ses succès et ses faiblesses avaient suggéré aux organisateurs de revenir l'année suivante avec la même activité, tout en y mettant plus de moyens humains et matériels, dans un emplacement ouvert à tout public. Les membres de la TCOE reconnaissaient aussi que beaucoup de chercheurs d'emplois dans l'arrondissement CDN/NDG sont des personnes immigrantes, avec des difficultés particulières pour se trouver des emplois répondant à leurs attentes. Par cette journée de l'emploi, les différents partenaires voulaient donc donner un coup de pouce aux chômeurs. Une fois les employeurs rassemblés en un même lieu, les chercheurs d'emploi pouvaient les rencontrer et offrir directement leurs services.

Objectifs

Les organisateurs visaient à réaliser une activité de visibilité et de consolidation du partenariat en employabilité, en faisant rencontrer les intervenants, des employeurs et les chercheurs d'emplois.

Activités et services offerts

Tenue de kiosques d'organismes et des employeurs : autour de 25 exposants dont des entreprises des secteurs de la santé et services sociaux, de l'éducation, du transport et de l'armée. Mur des offres d'emplois : plus de 500 emplois offerts. Démonstration de types de services offerts par les organismes. Réception de CV, suivie de brèves entrevues. Information et référence. Sondage d'évaluation auprès des participants à l'événement.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Nette participation du personnel des organismes et institutions membres de la TCOE, des exposants et de la direction de Plaza-CDN qui a fourni gratuitement un espace et du personnel de sécurité. Diverses contributions ont permis d'apprêter les affiches publicitaires, les kiosques d'exposition, le matériel et les outils d'information et référence pour l'événement.

Résultats obtenus ou attendus

Au total, 2000 visiteurs sont passés par le site de l'événement entre 10 h et 19 heures. Très bonne participation des employeurs locaux, parmi lesquels près de 10 grands employeurs. Collaboration satisfaisante entre les exposants communautaires, institutionnels et privés. Une vingtaine de jeunes se sont rendus au CJE-CDN pour demander de l'aide.

Partenaires impliqués

La direction du Centre d'achats Plaza-CDN, la firme Bench & Table pour la location de tables et chaises, les équipes de tous les organismes de la TCOE de CDN/NDG. La CDEC de CDN-NGD a été le promoteur et l'encadreur principal de l'événement.

Publications ou documents

Cahier de tous les outils préparés tout au long du projet et utilisés pendant la Journée de l'emploi.

Financement

Contributions financières de chaque organisme membre de la table. Financement par Emploi-Québec de la publicité. Financement par la CDEC CDN/NDG de la logistique.

L'Escalier de l'emploi

CJE Rosemont / Petite-Patrie

Objectifs

L'Escalier de l'emploi, activité qui s'inscrivait dans le cadre de Mars, mois de l'emploi à Montréal, voulait permettre au CJE Rosemont/Petite-Patrie de diversifier sa clientèle et de promouvoir ses services.

Activités et services offerts

Pendant les mercredis soirs du mois de Mars, les chercheurs d'emploi ont pu participer aux ateliers-conférences, qui marche après marche (les modes de travail, les employeurs, les secteurs, les jobs), leur facilitaient l'atteinte du sommet: l'emploi.

Le contenu des conférences était:

- 1- L'éclatement des modes de travail ! les différences entre le travail autonome et le travail salarié, du rôle, des tâches et du profil d'un travailleur autonome, des éléments d'un projet entrepreneurial et des programmes d'aide au démarrage d'entreprise.
- 2- Qu'est-ce qu'un employeur recherche? démontrer les attentes de l'employeur face à l'employé: compétences génériques et transférables, comportement et attitudes, ce qui le convainc ou non à la lecture d'un c.v. ou lors d'une entrevue.
- 3- Les secteurs chauds du marché du travail! présenter les nouvelles réalités du marché du travail ;quels secteurs sont les plus dynamiques, quel métier est le plus en demande ?
- 4- Où se cachent les jobs? suggérer comment ouvrir des portes: réseautage, entrevue d'information, contacts directs, visibilité.

De plus, lors de ces soirées, les participants pouvaient aller sur le site Internet «cje.montreal» où ils avaient accès aux banques d'emploi de différents CJE de la région de Montréal.

États des moyens et ressources humaines utilisés

le personnel du CJE et du Groupe -Conseil Saint-Denis. Les services d'une coordonnatrice de projet et d'une agente de communication font été retenus.

Résultats obtenus ou attendus

Il y a eu 53 présences lors de ces ateliers, qui ont été jugés d'ailleurs comme très satisfaisants. Une dizaine de personnes se sont ensuite inscrites aux services. D'autres ont fréquenté régulièrement le Centre de ressources techniques et le Centre de documentation pour terminer leur démarche. Une quinzaine de clients qui ne répondaient pas aux critères d'admission du CJE ont été référés à d'autres organismes qui pouvaient les accueillir. L'expérience a été jugée réussie pour une première année et a donné le goût à l'équipe du CJE et ses autres collaborateurs de poursuivre l'an prochain en expérimentant de nouvelles réponses aux besoins jeunesse de ses quartiers

Financement

Financement régulier du CJE et Centre Local d'Emploi

La foire de l'Emploi

CJE Rivière-du-Loup / Les Basques

Problématique

L'aventure a débuté en février 2000 quand l'idée d'une Foire de l'emploi est lancée par le Carrefour jeunesse-emploi Rivière-du-Loup/Les Basques et le Centre local de développement de la région de Rivière-du-Loup. Depuis plusieurs mois, les organismes reliés au développement de l'employabilité et au développement économique dénotent que les entreprises de la M.R.C. éprouvent certaines difficultés à recruter une main-d'œuvre spécialisée et bilingue. La tenue d'une Foire de l'emploi semblait donc pertinente puisque ce type d'événement était déjà reconnu dans d'autres régions comme alternative intéressante pour recruter la main-d'œuvre souhaitée. Emploi-Québec s'est ensuite joint au projet en y apportant un soutien financier important.

Objectifs

Le vendredi 3 novembre 2000 se déroulait la première Foire de l'emploi de la région de Rivière-du-Loup. De 9 h à 18 h 30, plus de 1000 chercheurs d'emploi se sont présentés au kiosque des exposants présents.

Activités et services offerts

Lors de la journée, quelques activités marquantes ont été intégrées. On pense ici au dîner-échange entre des employeurs et des chercheurs d'emploi, organisé en collaboration avec la Chambre de commerce de Rivière-du-Loup et au souper-conférence organisé en collaboration avec le Centre des dirigeants d'entreprise de Rivière-du-Loup. Le conférencier, M. Gilles Vachon, psychologue, a été excellent. Sa conférence a traité des nouvelles avenues en gestion des ressources humaines.

Résultats obtenus ou attendus

Comme suite à la Foire de l'emploi, M^{me} Diane Lemieux, ministre, a convoqué une rencontre avec les membres du comité organisateur et les représentants des trois partenaires majeurs. Celle-ci fut fructueuse puisque la ministre a transmis ses félicitations au comité et a mentionné qu'elle était à la fois surprise et enchantée de la concertation établie entre les intervenants du milieu.

Une rencontre d'évaluation s'est tenue le 14 décembre 2000. De façon générale, les participants à la Foire ont apprécié leur première expérience. Les rétroactions sont très positives face à la formule choisie, au coût du kiosque, à l'organisation générale, à la publicité, à la qualité de la main-d'œuvre rencontrée et au territoire couvert. De plus, tous sont prêts à renouveler l'expérience une deuxième fois, mais au printemps 2002.

Partenaires impliqués

Trois grandes entreprises de la région ont également accepté d'être partenaires majeurs de l'événement. Ces derniers ont contribué financièrement 1500 \$ chacun. Cette contribution leur donnait une visibilité accrue. De plus, un président d'honneur de marque a apporté une crédibilité supplémentaire à l'événement.

La Journée Carrière

CJE Laporte

Problématique

Journée conférence sur les métiers d'avenir. Les secteurs d'activités prometteurs ainsi que les professions de demain étaient présents. Des conférenciers ainsi que des exposants informaient sur les secteurs en croissance, sur les types de profils recherchés pour intégrer ces postes ainsi que sur les nouvelles exigences pour les emplois de demain.

Objectifs

- Accroître la visibilité du CJE
- Augmenter le bassin de clientèle
- Informer les jeunes des possibilités de carrière qui leurs sont offertes
- Créer une dynamique dans les milieux immédiats

Clientèle

Jeunes âgés entre 16 et 35 ans
Les jeunes du territoire
Les instances en emploi
Le grand public (élargissement de la clientèle)

Activités et services offerts

- Affichage de concours dans les écoles secondaires et professionnelles desservant notre territoire
- Sélection du meilleur c.v. selon des critères clairement définis
- Remise du prix au gagnant lors de la journée carrière

États des moyens et ressources humaines utilisés

- Contact direct avec la clientèle et le grand public
- Grande visibilité dans différents milieux (scolaire, affaires, organismes)
- Affirmation du rôle du CJE en action concrète
- Constitution d'une banque de clients potentiels (Tirage d'un prix à la fin de la journée)
- Relations avec les milieux institutionnels et d'affaires
- Conférences d'intérêts différents
- Échanges avec des gens du marché du travail

Partenaires impliqués

- Implication de tout le personnel du CJE de Laporte
- Collaboration avec une école professionnelle du territoire
- Participation de différents conférenciers bénévoles traitant de carrières de l'avenir
- Visite de notre porte-parole Frédérick Pierre (jeune comédien)
- Implication de la ville de GreenfieldPark pour la réservation des locaux
- Banderole décorative réalisée par des participants du CJE

Financement

Les faibles coûts de l'événement ont été absorbés par le Carrefour Jeunesse Emploi Laporte

Le Journal de l'Emploi

CJE Frontenac

Problématique

Dans la région de L'Amiante, un problème dure depuis plusieurs années : l'exode des jeunes. Cependant, nous savons tous que trois facteurs importants influencent le retour des jeunes dans leur région : la famille, l'emploi et la qualité de vie.

Cette situation nous amène à un cercle vicieux : pas de jeunes dans la région égale pas de main-d'œuvre pour les employeurs et pas de main d'œuvre pas de nouvelles entreprises. C'est ainsi que bien des entreprises s'établissent dans les grands centres ou d'autres y déménagent.

Objectifs

Depuis quelques années, différentes régions du Québec effectuent un Salon de l'emploi afin de faire connaître aux jeunes et aux moins jeunes qu'il y a beaucoup de possibilités d'emplois chez eux. Notre région n'est pas exempte de cela. En 1999, un Salon a été donc organisé avec la participation majeure du Carrefour jeunesse-emploi de Frontenac.

Suite à la tenue de ce salon et malgré sa belle réussite, il a été conclu qu'une nouvelle formule serait peut-être appropriée afin de rejoindre les employeurs et leurs futurs employés d'une façon plus massive. Le projet retenu a été un Journal de l'emploi. Dès janvier 2001, le CJE de Frontenac ainsi que ses partenaires étaient donc à la tâche : les employeurs de la région étaient invités à transmettre leur offres d'emploi à la coordonnatrice du projet afin qu'un mini journal soit créé et transmis au 23 000 ménages du comté.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Comme le CJE de Frontenac participait à l'événement Les 30 heures de l'emploi inter-régional, édition 2001, au mois de mars dernier, nous avons eu l'idée de jumeler les deux activités afin d'obtenir un meilleur impact dans la région. Les deux événements, la distribution du Journal de l'emploi et les 30 heures de l'emploi ont donc été coordonnés simultanément. Le journal contenait les offres d'emploi de janvier et février 2001, tandis que les offres d'emploi des 30 heures de l'emploi étaient des offres du mois de mars et avril 2001.

De plus, nous avons maximisé la publicité de l'événement les 30 heures à l'intérieur du Journal de l'emploi ce qui nous permettait de rejoindre tous les ménages du comté. La visibilité des 30 heures de l'emploi a donc été beaucoup plus importante que si nous avions utilisé les méthodes traditionnelles de transmission de l'information.

Résultats obtenus ou attendus

Pour une première, tant pour le Journal de l'emploi que pour les 30 heures de l'emploi dans le comté de Frontenac, nous sommes plus que satisfaits des résultats obtenus. Le Carrefour jeunesse-emploi de Frontenac s'est classé parmi les CJE ayant trouvé le plus d'offres d'emploi. L'équipe des bénévoles a effectué un travail extraordinaire pendant toute cette semaine.

Comme le but du Journal de l'emploi était de publiciser les offres d'emploi disponibles dans le comté et celui des 30 heures de l'emploi de mettre en action des jeunes de la région afin de trouver des offres d'emploi cachées; les deux événements, tout en étant complémentaires, se sont avérés être une recette gagnante sur le plan publicitaire.

Le Rallye de l'Emploi

CJE Pointe-aux-Trembles / Montréal-Est

Problématique

Nous avons distribué à 80 entreprises et commerçants de Pointe-aux-Trembles et de Montréal-Est un bottin intitulé «Cœur à l'ouvrage». Dans ce bottin, les employeurs trouvent des sommaires de qualifications de nos chercheurs d'emploi intéressés à faire partie de ce bottin .

Objectifs

Créer une dynamique autour du thème de l'emploi dans le secteur de Pointe-aux-Trembles et de Montréal-Est.

1. Permettre aux jeunes participants de mieux connaître les entreprises locales et le marché du travail local;
2. Favoriser l'embauche des jeunes âgés entre 16 et 35 ans;
3. Créer un maillage entre les jeunes et certaines entreprises du territoire.

Clientèle

12 jeunes âgés de 16 à 35 ans, qui habitent à Pointe-aux-Trembles ou à Montréal-Est et qui sont à la recherche d'un emploi.

Activités et services offerts

Afin de mener à terme ce 1^{er} rallye de l'emploi à Pointe-aux-Trembles/ Montréal-Est, l'équipe du Carrefour Jeunesse-Emploi ainsi que les jeunes de Solidarité Jeunesse ont déployé beaucoup d'énergie. Voici essentiellement les tâches que nous avons effectuées pour la réalisation du rallye de l'emploi :

- Identifier des commanditaires potentiels et solliciter leur contribution financière;
- Contacter les entreprises et les commerçants afin de les informer de la tenue de notre rallye de l'emploi;
- Concevoir un outil d'inscriptions qui servira au recrutement des jeunes qui paraîtront dans le bottin « Cœur à l'ouvrage » et qui participeront au rallye de l'emploi;
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie promotionnelle au niveau local, afin de faire connaître l'événement aux participants potentiels, aux entreprises, aux organismes et aux citoyens;
- Conceptualiser et réaliser le bottin «Cœur à l'ouvrage»;
- Planifier et contrôler l'itinéraire du rallye;
- Rédiger les différents questionnaires qui serviront à connaître les trajets;
- Organiser l'horaire pour la journée;
- Inviter les commanditaires et les entreprises au 5 à 7;
- Effectuer la réservation du buffet et préparer la salle pour le 5 à 7;
- Préparer la remise des prix aux participants.

Partenaires impliqués

SODEC, Centre Local d'Emploi, Entreprises du milieu, Le journal l'Avenir de l'Est

Financement

La Société de développement économique Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles, mandataire du Centre local de développement a financé les prix qui ont été remis aux participants du rallye de l'emploi. Le Centre Local d'Emploi de Pointe-aux-Trembles/ Rivières-des-Prairies a financé l'impression des 84 bottins « Cœur à l'ouvrage ».

Le Rallye de l'Emploi

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

Problématique

Voici quelques données dressant le portrait de l'environnement dans lequel évolue le CJE Centre-Sud / Plateau Mont-Royal / Mile-End :

- 45 610 jeunes âgés entre 16 et 35 ans habitent le territoire;
- le taux de chômage oscille autour de 15 % ;
- une trentaine d'organismes, venant en aide aux jeunes, sont implantés sur le territoire.

Objectifs

Le Rallye de l'Emploi a comme principal objectif de sensibiliser les employeurs au fait qu'il existe une main-d'œuvre compétente sur le territoire et ainsi en promouvoir l'embauche.

Activités et services offerts

Cette activité s'échelonne sur deux jours et consiste à distribuer aux employeurs du territoire un bottin renfermant des profils de jeunes à la recherche d'un emploi. Chaque bottin est divisé en dix secteurs d'activité pour que les employeurs puissent repérer facilement les candidats qu'ils souhaitent embaucher.

En plus d'être présentés dans le bottin, les jeunes sont invités à aller le distribuer afin de favoriser les contacts avec les employeurs. Pour faciliter le travail à nos jeunes distributeurs, un bon de commande est acheminé aux entreprises et organismes du milieu. Ainsi, les jeunes sont attendus par les employeurs qui ont préalablement commandé le bottin.

Résultats obtenus ou attendus

Nous visons la diffusion de 500 bottins regroupant près de 300 profils de candidats en recherche d'emploi. L'année dernière, 24 candidats ont participé à la distribution du Bottin des candidats et 167 offres d'emploi ont été traitées à la suite de l'événement.

États des moyens et ressources humaines utilisés

La réalisation complète du projet s'échelonne sur trois mois et repose sur trois ressources humaines : une agente de communication, un conseiller au placement et un soutien technique.

Financement

Les sections Travailleurs autonomes et Services aux entreprises offrent la chance aux organismes en employabilité, aux entreprises d'insertion du territoire ainsi qu'aux travailleurs autonomes de faire connaître leurs services auprès des employeurs. Pour un coût minime (25 \$ pour les travailleurs autonomes et à partir de 50 \$ pour les organismes), ils ont la possibilité d'y insérer leur publicité.

Les 30 heures de l'emploi

CJE les Etchemins

Problématique

Les Trente heures de l'emploi est un événement qui a été réalisé par l'ensemble des Carrefour Jeunesse-Emploi des régions de Québec et Chaudière-Appalaches. Il s'agit d'un blitz téléphonique au cours duquel des jeunes bénévoles ont contacté tous les employeurs de leur MRC afin de promouvoir l'embauche des jeunes et découvrir les emplois cachés.

Objectifs

1. Développer l'employabilité des jeunes téléphonistes (premier contact auprès des employeurs)
2. Découvrir les emplois cachés
3. Promouvoir l'embauche des jeunes adultes sur leur territoire
4. Permettre la connaissance des entreprises locales ou régionales
5. Établir une passerelle entre les jeunes adultes et les employeurs

Activités et services offerts

- Effectuer un blitz téléphonique pendant 30 heures du lundi 12 mars au jeudi 16 mars 2001
- Afficher les offres trouvées dans nos locaux et inviter les jeunes à venir les consulter

États des moyens et ressources humaines utilisés

Ressources humaines

- Jeunes bénévoles pour effectuer les appels téléphoniques
- Différents partenaires du CJE ont accepté de nous fournir un de leurs employés pour venir nous donner un coup de main durant l'activité (CLD, SADC, Maison des jeunes et SAEMO)
- Tous les employés du CJE ont participé à l'activité.

Ressources matérielles

- Avoir une liste complète et à jour des entreprises de notre territoire
- Téléphones cellulaires(commandités) et ordinateurs

Résultats obtenus ou attendus

- 464 employeurs contactés
- 6 Téléphonistes
- 49 visiteurs
- 72 emplois cachés découverts

Financement

- Emploi-Québec
- CLD des Etchemins
- Commandites (repas pour les bénévoles, papeterie, cadeaux pour les bénévoles, pub., etc.)

Les Anges Gardiens

CJE Marguerite d'Youville

Objectifs

- L'objectif principal est de faciliter la recherche de main-d'œuvre pour les résidants sur le territoire de la MRC Lajemmerais, qui ont des besoins de gardiennage, de présence de surveillance et de soutien aux activités quotidiennes et domestiques.
- Répondre à des besoins divers au sein de la communauté, soit pour les personnes âgées ou en perte d'autonomie, les jeunes familles, etc.
- Donner l'occasion aux jeunes intéressés à vivre une première expérience de travail, de confirmer des intérêts professionnels et/ou de développer des attitudes favorables à la relation d'aide.

Clientèle

Toute personne désirant oeuvrer au sein de la communauté .

États des moyens et ressources humaines utilisés

Une coordonnatrice à temps plein ainsi que l'encadrement et le soutien de l'équipe du CJEMY.

Résultats obtenus ou attendus

- Contribuer à l'amélioration des conditions de vie de la communauté.
- Favoriser le contact intergénérationnel
- Faciliter les contacts avec les partenaires actuels (CLE, CLSC, CJE)
- Développer un système de gestion efficace de la banque d'accompagnateurs.

Financement

Le projet est financé par Emploi-Québec ainsi que la table de concertation « Princip »

Les Brasses Camarades

CJE d'Abitibi-Ouest

Problématique

L'exode des jeunes étant très présente dans les régions éloignées, il existe un programme « Place aux jeunes » qui vise à faire revenir les jeunes partis étudier à l'extérieur de leur région d'origine. Par contre, pour les jeunes qui décident de ne pas migrer pour réaliser leurs études, il existe très peu de mesure pour les inciter, les aider à demeurer dans leur milieu. Afin de contrer cette carence, les Brasses Camarades furent créés.

Objectifs

- Donner espoir aux jeunes, tant chez les entrepreneurs que chez les chercheurs d'emploi
- Transmettre des trucs de réussite
- Permettre aux jeunes participants de rencontrer des personnes clés du monde des affaires pour élargir leur réseau de contacts
- Créer des occasions de rencontres entre les jeunes et les personnalités d'affaires
- Sensibiliser la communauté des affaires aux compétences des jeunes

Clientèle

Les jeunes de 16-30 ans, principalement les finissants, les chefs d'entreprises et les personnes influentes sont approchés pour participer aux Brasses Camarades.

Activités et services offerts

Ce projet, qui prend la forme de déjeuners-causeries, permet aux jeunes de rencontrer des chefs d'entreprises et d'apprendre sur différents sujets.

Les Brasses Camarades se déroulent habituellement en deux temps. D'abord une activité « brise-glace », lors du déjeuner, permet aux jeunes de faire connaissance avec les chefs d'entreprises assis à leur table. Ensuite, les participants sont invités à assister à une courte conférence sur des thèmes qui favorisent une meilleure insertion sur le marché du travail : réseautage, test psychomoteur, entrepreneurship, entrevue d'embauche, etc.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Un coordonnateur a été embauché pour mettre sur pied le projet et pour animer les déjeuners-causeries « Brasses Camarades ». Pour inciter plus de participants à participer au projet, le déjeuner et l'activité étaient gratuits pour tous.

Partenaires impliqués

Les écoles du milieu, le Centre local de développement, Emploi Québec

Financement

Le projet a été principalement financé par Emploi Québec et par le Carrefour Jeunesse Emploi.

Résultats obtenus ou attendus

Pendant 4 déjeuners-causeries, les Brasses Camarades ont réuni plus de 200 jeunes et une vingtaine de chefs d'entreprises.

Mission compétence

CJE Memphrémagog

Objectifs

Le CJE a offert la formation et le soutien professionnel nécessaire à des nouveaux diplômés en difficulté d'intégration afin qu'ils acquièrent une expérience d'emploi. À cet effet, 2 ou 3 semaines d'ateliers de connaissance de soi et de techniques de recherche d'emploi ont été offerts aux participants, suivi d'une aide aux diplômés à se trouver un stage de 6 mois rémunéré.

Résultats obtenus ou attendus

Trois groupes de 8 participants ont démarré. Des 24 participants, il y a eu un abandon et un déménagement. Quant aux 22 participants ayant effectué le processus complet, ils se sont tous trouvés un stage de 6 mois en emploi.

Partenaires impliqués

- Chambre de commerce et d'industrie Magog-Orford
- Divers employeurs de la région

Financement

Le projet est subventionné par Direction Ressources Canada dans le cadre de Jeunes Stagiaires Canada. Nous avons embauché une personne à temps plein pendant 12 semaines pour offrir les ateliers et le soutien aux participants.

Pro-AM des diplômés

CJE d'Abitibi-Est

Objectifs

Vous savez, pour obtenir un diplôme, que ce soit au cégep, à l'université ou en formation professionnelle, il faut travailler dur et persévérer. Et une fois le diplôme obtenu, il faut continuer à travailler et à persévérer afin de dénicher un emploi dans son domaine. C'est donc pour souligner la réussite des diplômés et pour les mettre en contact avec des employeurs de leurs domaines que le Pro-Am des diplômés a eu lieu.

Clientèle

Cette activité consiste à regrouper, lors d'un tournoi de golf convivial, environ 40 diplômés(es) de l'université, du cégep et de la formation professionnelle avec autant d'employeurs des environs ainsi qu'avec des représentants(es) du secteur de l'éducation et d'organismes de développement. Ces trios sont ensuite invités à disputer une ronde de golf, histoire de faire connaissance.

Activités et services offerts

Le Pro-Am des diplômés, qui en était à sa deuxième édition cette année, poursuit les objectifs suivants:

- Permettre aux employeurs de faire connaissance avec la relève locale de demain et engager un processus d'arrimage.
- Fournir l'occasion aux diplômés(es) de se faire valoir.
- Développer des échanges entre des représentantes et des représentants du marché du travail et des représentantes et représentants du secteur de l'éducation et du développement local.
- Encourager, souligner, promouvoir la persévérance scolaire et la réussite académique
- Dégager un surplus budgétaire qui servira aux activités du CJAE.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Le comité organisateur, composé d'un agent de projet du Carrefour jeunesse-emploi ainsi que de 14 bénévoles provenant du milieu des affaires, avait pour tâches de recruter les diplômés, les employeurs et les représentants de l'éducation, procéder au jumelage selon les champs de compétences de chacun, rechercher des prix de participation en commandite, préparer l'horaire des départs, décorer la salle, etc. Bref, beaucoup de petites choses pour faire quelque chose de grand. Avant de participer à l'événement, tous les diplômés ont d'abord rencontré une conseillère du Carrefour jeunesse-emploi qui les a préparés à rencontrer les employeurs. Comme on n'a jamais deux fois la chance de faire une bonne première impression, vaut mieux être bien préparé!

Financement

Afin de couvrir les frais reliés directement à l'activité (repas, droit de jouer, location de la salle, etc.) les participants ont dû acquitter des frais d'inscription de 50\$. Les employeurs ont acquitté eux-mêmes les frais alors que, pour les diplômés et les représentants du secteur de l'éducation, les frais de participation ont été acquittés par les institutions scolaires, soit l'université, le cégep ou la commission scolaire. Le centre local d'emploi a également contribué financièrement à l'événement.

Résultats obtenus ou attendus

Suite à l'événement, la majorité des finissants ont affirmé que l'événement avait été un bon moyen pour intégrer le marché du travail à la fin de leurs études et qu'il leur avait permis de se créer un réseau de contacts. Plus de vingt-cinq diplômés qui ont rencontré des employeurs au Pro-Am travaillent maintenant. Les employeurs et les représentants d'organismes sont d'accord pour dire que le Pro-Am est un bon moyen de promouvoir et de soutenir la réussite dans les études.

Projet de nettoyage des berges de la rivière du Lièvre

CJE Papineau

Objectifs

Ce projet d'insertion en est à sa première année d'existence. Cette initiative du Carrefour jeunesse-emploi Papineau vise à hausser l'employabilité de 16 participants ainsi que deux superviseurs de projet. Le CJEP prépare et anime des ateliers thématiques tout au long du projet. L'intervention sur le terrain se voit alliée à ces ateliers théoriques, permettant ainsi l'application et la vérification des acquis en milieu de travail.

Clientèle

Le profil des participants se présente comme suit :

- Âgés entre 18 et 27 ans à l'exception d'un participant âgé de 47 ans.
- Scolarisation se situant entre le secondaire 1 et 3, les superviseurs ayant une éducation quelque peu plus complétée.
- Certains ont un historique ou problème actuel de consommation/toxicomanie.
- À risque de chômage prolongé ou étaient bénéficiaires de la sécurité du revenu.

Activités et services offerts

Tous les participants recevront une formation sur la « Méthode dynamique de recherche d'emploi », leur permettant ainsi de faire une recherche d'emploi efficace à la fin du projet. De fait, quatre participants ont quitté le projet pour intégrer des emplois permanents et ont verbalisé que leur participation au projet les avait outillés pour se présenter en entrevue et obtenir un emploi ailleurs.

Financement

Le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail subventionne ce projet. Plusieurs partenaires issus du secteur privé de la communauté ont également appuyé le projet ainsi que les municipalités sur le territoire desquelles se déroule le projet.



Projet d'Initiative Emploi Jeunesse

CJE Marguerite d'Youville

Problématique

Devant l'absence d'un processus d'accueil et d'intégration en entreprise, la précarité des emplois non spécialisés, le manque d'encadrement et de suivi auprès des nouveaux employés, ne favorisent pas le sentiment d'appartenance dans les entreprises où ces jeunes sont embauchés. Par conséquent "l'itinérant professionnel" erre d'un emploi à l'autre vivant ainsi de longues périodes de chômage, suivies de courtes périodes de travail.

Objectifs

- Permettre aux jeunes d'acquérir un savoir-faire et un savoir-être essentiels à leur épanouissement professionnel.
- Leur donner la possibilité d'acquérir une expérience de travail significative et transférable dans leur domaine d'études et de cibler un champs d'activités cohérent à leurs aspirations professionnelles.
- Contrer le phénomène du « pas d'expérience, pas d'emploi » et inversement.

Activités et services offerts

- Activités préparatoires à l'emploi (groupe et individuel)
- Rencontre de suivi individuel pendant la recherche et suivi de maintien en emploi.
- Évaluation de stage, feedback de l'employeur.

États des moyens et ressources humaines utilisés

- Ce projet a suscité au départ l'embauche d'une coordonnatrice à temps plein et étant donné le succès de la première année, un conseiller en emploi donne main forte au recrutement des candidats et à la mise en place des activités reliées au projet.

Résultats obtenus ou attendus

- Le CJEMY en est à son 5ème projet. Le taux de réussite des 4 premiers, s'adressant aux nouveaux diplômés, a été de plus de 90 %.
- Le projet actuel vise la participation de 10 jeunes sans diplôme et de 12 autres diplômés depuis plus d'un an.

Publications ou documents

- Rapport des projets présentés à DRHC

Financement

- Le projet est entièrement financé par DRHC.

Projet partenariat pour l'emploi d'été

CJE Laporte

Problématique

Grâce à une expérience de travail d'été et à une démarche personnelle au Carrefour Jeunesse Emploi de Laporte, un groupe d'une douzaine de jeunes décrocheurs ou potentiellement décrocheurs sans aucune formation aura l'opportunité de vivre les réalités du marché du travail.

Objectifs

Prévenir le décrochage scolaire et favoriser le raccrochage scolaire.

Développer par une expérience de travail des attitudes et comportements positifs et transférables aux études.

Confronter les jeunes non titulaires d'un diplôme d'études secondaires aux réalités du marché du travail.

Accroître leur estime et leur connaissance de soi.

Activités et services offerts

Ateliers sur les différentes techniques de recherche d'emploi;

Ateliers sur la connaissance de soi, l'estime de soi, la réalité du marché du travail;

Emploi d'été supervisé.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Une conseillère en emploi a animé les divers ateliers de groupe, a encadré les jeunes dans leurs démarches de recherche d'emploi et les a supervisés dans leur milieu de travail.

Les employeurs ont offert les opportunités d'emploi et ont assuré l'encadrement des jeunes durant leur travail.

Résultats obtenus ou attendus

11 participants sur 12 ont trouvé un emploi d'été et 10 sur 11 effectuent un retour assuré aux études. Un participant n'a pas encore pris sa décision en ce qui concerne un futur retour aux études.

Les participants ont obtenu de très belles évaluations finales de la part des employeurs.

Partenaires impliqués

Ressources humaines du Canada

Les écoles secondaires du territoire de Laporte

Le Carrefour Jeunesse Emploi de Laporte

Simulation

CJE Outaouais

Problématique

Les simulations d'entrevues effectuées par des conseillers n'étaient pas perçues par les chercheurs d'emploi comme étant le reflet de la réalité.

Objectifs

Impliquer les membres de la communauté dans le cadre des simulations d'entrevues dans le but de faciliter l'intégration du participant sur le marché du travail.

Faire connaître davantage le CJEO à la communauté.

Impliquer les participants dans une démarche de groupe.

Activités et services offerts

Simulation d'entrevue filmée pour chaque participant impliqué dans une démarche de groupe au CJEO

Visionnement des entrevues en groupe et avec le conseiller responsable

Feed-back des employeurs bénévoles au conseiller responsable

Formation offerte aux employeurs bénévoles portant sur les techniques d'entrevue

Contribution de l'ensemble des conseillers du CJEO

Suivi auprès des employeurs bénévoles et activités de reconnaissance pour leur implication et leur grande collaboration

États des moyens et ressources humaines utilisés

Un comité « Simulation » chargé de gérer les activités et d'en assurer le suivi

Salles d'entrevue et caméras

Cinq employeurs bénévoles

Résultats obtenus ou attendus

Expérience positive vécue par nos chercheurs d'emploi

Implication et engagement des employeurs bénévoles envers le CJEO et les jeunes

Partenaires impliqués

Association des directeurs (trices) retraités de l'Ouest du Québec

Autres employeurs de la région de l'Outaouais

Publications ou documents

Lettre promotionnelle de « simulation » pour le recrutement d'employeurs bénévoles

Speed-Dating de l'Emploi CJE Chutes-de-la-Chaudière

Problématique

Nous avons décidé d'organiser le Speed-dating de l'emploi pour offrir l'opportunité aux chercheurs d'emploi de rencontrer des employeurs de la région qui sont à la recherche de personnel. Nous avons donc choisi un secteur d'emploi en demande sur le territoire : le secteur manufacturier. Nous nous sommes inspirés pour créer cet événement novateur du concept de rencontre speed-dating.

Objectifs

Donner aux chercheurs d'emploi l'opportunité d'avoir un bon contact avec plus d'un employeur
Favoriser la création d'un réseau de contact
Permettre aux chercheurs d'emploi de connaître les exigences du marché du travail
Amener les participants à se préparer adéquatement en vue d'une rencontre avec un employeur

Activités et services offerts

Nous avons choisi une formule « 5 à 7 » pour le Speed-dating de l'emploi. Notre objectif était de réunir des employeurs et des chercheurs d'emploi dans un contexte novateur, favorisant ainsi une ambiance détendue. Dix employeurs rencontrent dix chercheurs d'emploi. À tour de rôle, les employeurs et les chercheurs d'emploi ont 7 minutes pour échanger entre eux. Au bout des 7 minutes, une cloche retentit et les participants doivent changer de partenaire. Après chaque rencontre, le participant doit noter sur une fiche si oui ou non il veut revoir la personne avec laquelle il vient de discuter. À l'issue des rencontres, se déroule un petit 5 à 7 pour offrir la chance aux chercheurs d'emploi et aux employeurs de faire connaissance. Lors de ce 5 à 7, les matchs parfaits sont annoncés. Un match parfait a lieu lorsqu'un employeur et un chercheur d'emploi manifestent tous deux un intérêt à se revoir.

États des moyens et ressources humaines utilisés

Diverses entreprises et partenaires de la région ont contribué financièrement à la réalisation du projet. Publicité, local, main d'œuvre.

Résultats obtenus ou attendus

Notre objectif de participants était de quinze chercheurs d'emploi et de dix employeurs. Douze chercheurs d'emploi se sont présentés, alors qu'un seul employeur a pu se joindre à nous. Toutefois, l'événement a engendré trois placements, ce qui est en soit un résultat satisfaisant. Nous attribuons l'absence de la majorité des employeurs à l'heure de l'événement. En effet, comme les employeurs ont un emploi du temps chargé, nous croyons qu'ils auraient répondu plus positivement si l'événement avait eu lieu en matinée par exemple.

Publications ou documents

Une publicité a été créée par une étudiante en communication et des documents expliquant le déroulement de la soirée ont été remis à tous les participants.

Solidarité Internationale

CJE de Portneuf

Problématique

Les jeunes ont besoin d'élargir leur horizon et de découvrir des réalités sociales et culturelles différentes.

Objectifs

Permettre à neuf jeunes, en processus d'insertion sociale et professionnelle :

- De vivre une expérience de chantier communautaire dans une réalité culturelle différente;
- d'accroître leur estime et leur fierté personnelle par leur engagement auprès d'enfants pauvres;
- de développer les attitudes et comportements requis pour une vie de groupe;
- d'acquérir de nouvelles connaissances et habiletés;
- d'améliorer leur employabilité

Activités et services offerts

Stage au Guatemala pour aider à la construction d'un orphelinat pour garçons de 4 à 17 ans. Principaux travaux : poser céramique et tuiles, effectuer la canalisation pour la pluie, nettoyer et aménager le terrain.

- Préparation : 6 semaines. Cours d'espagnol de base, ateliers de discussions (choc culturel, coopération internationale), activités de financement.
- Séjour : 3 semaines
- Suivi : 6 semaines. Évaluation du projet, rapport, démarches en vue d'un retour aux études ou d'une insertion en emploi.

États des moyens et ressources humaines utilisés

M. Robert Leclerc de l'AMIE accepte de parrainer notre projet, fournit un support technique et nous met en contact avec l'abbé Roger Fortin, fondateur du CASIRA, qui nous permet de profiter des structures en place: logement à «la maison des canadiens», autobus et chauffeur, cuisinière guatémaltèque, etc.

- L'OQAJ finance le projet et négocie une entente avec le CLE concernant les prestations des participants.
- Des activités de financement sont organisées par le groupe : cueillette de fraises, souper spaghetti, tournoi de volley-ball, vente de café équitable provenant du Guatemala, etc.

Résultats obtenus ou attendus

9 jeunes ont effectué un stage réussi à Guatemala City, du 21 juillet au 11 août 2001.

Partenaires impliqués

- Office Québec-Amériques pour la jeunesse (OQAJ)
(418) 644-2750
- Aide internationale à l'enfance : (AMIE)
(418) 653-2409
- Centre amitié de solidarité internationale de la région de l'Amiante (CASIRA)
(418) 625-9442 Abbé Roger Fortin
- Centre local d'emploi

Téléthon de l'Emploi

CJE Kamouraska

Problématique

Le Kamouraska vit une situation particulièrement difficile concernant les jeunes et l'emploi. En effet, on constate qu'ils sont de plus en plus nombreux à démontrer de l'intérêt pour travailler au Kamouraska, mais ceux-ci éprouvent plusieurs difficultés à pénétrer le marché du travail (85 % des postes vacants ne font l'objet d'aucune publication). D'autre part, les employeurs désirent diversifier leurs stratégies de recrutement pour mieux répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.

Objectifs

Depuis 4 ans, le CJE organise le Téléthon de l'emploi, un événement rassembleur qui a pour but de :

- recueillir et diffuser des offres d'emploi;
- permettre la rencontre entre les chercheurs d'emploi et les employeurs;
- faire connaître les ressources et les différents organismes qui œuvrent auprès des jeunes;
- valoriser le bénévolat et de jeunes talents régionaux;
- sensibiliser la communauté à la problématique de l'emploi chez les jeunes.

Clientèle

Les 16-35 ans, étudiants ou sans emploi, ainsi que les employeurs, les organismes jeunesse du territoire et les institutions scolaires.

Activités et services offerts

Lors de téléthons conventionnels, la population est sollicitée pour des dons en argent. Le Téléthon de l'emploi, quant à lui, se caractérise par le fait que les employeurs sont invités à y faire connaître leurs offres d'emploi. Sur place, les chercheurs d'emploi peuvent déposer leur candidature et visiter des kiosques d'entreprises, d'organismes et d'établissements scolaires. De plus, des entrevues et des numéros de variétés sont présentés sur une scène centrale. L'événement a lieu le vendredi dans un centre commercial vers la fin mars ou début avril, entre 14 h et 21 h. Des reportages en direct du site sont diffusés sur les ondes de la station de radio locale.

États des moyens et ressources humaines utilisés

L'organisation nécessite l'embauche d'une ressource supplémentaire et l'implication de toute l'équipe du CJE. Un comité consultatif est formé et des bénévoles sont recrutés. La réussite de l'événement repose sur une bonne organisation et beaucoup de promotion.

Résultats obtenus ou attendus

	1998	1999	2000	2001
Assistance	500 et plus	600 et plus	600 et plus	600 et plus
Jeunes (16-35 ans) présents	359	386	500	507
Employeurs présents	30	65	90	113
Offres d'emploi recueillies	236	286	395	360

Partenaires impliqués

Le CLD, le CLSC, le CLE, la SADC, la MRC, les associations de gens d'affaires, les députés, les écoles secondaires et de nombreux autres collaborateurs.

Financement

Les fonds proviennent d'Emploi-Québec, du budget du CJE et des députés provincial et fédéral. Des prêts ou des réductions de coûts nous sont également accordés par différents commanditaires.



TRAC

Travaille ton Réseau Au Carrefour

CJE Outaouais

Problématique

Isolement et manque de motivation des chercheurs d'emploi après leurs démarches au CJEJ.
Absence de réseau de contacts ou réseau de contacts limité pour plusieurs de nos chercheurs d'emploi.

Objectifs

Aider les participants à développer leur réseau de contacts autant au sein du CJEJ qu'à l'extérieur;
Fournir aux participants des contacts auprès des employeurs de la région;
Fournir aux participants des pistes d'emploi dans leur domaine et explorer avec eux le marché caché;
Briser l'isolement que les chercheurs d'emploi peuvent vivre au cours de leur démarche de recherche d'emploi.
Tous les participants du CJEJ ont entrepris une démarche individuelle ou de groupe.

Activités et services offerts

Café TRAC tous les mercredis de 13h30 à 15h00;
Quatre activités de réseautage : CART-TRAC, Chasse au contact, la petite annonce et l'activité tour de table réseau;
Un employeur par mois vient parler de son domaine d'activité, des possibilités d'emploi au sein de son entreprise et de ses exigences en terme d'embauche;
Contact durant la semaine avec la responsable du TRAC pour des pistes d'emploi;
Mise à contribution de tous les conseillers du CJEJ pour le développement du réseau de contacts des participants;
Un mur est réservé aux participants TRAC pour afficher leur objectif d'emploi, ce dernier peut être consulté par les conseillers et par les employeurs qui visitent le CJEJ.

États des moyens et ressources humaines utilisés

2-3 conseillers pour animer les cafés TRAC (selon le groupe);
L'ensemble des employés du CJEJ pour leur réseau de contacts;
Employeurs de la région de l'Outaouais.

Résultats obtenus ou attendus

En moyenne une quinzaine de pistes d'emploi pour chacun des participants présents au café TRAC;
En moyenne 5 à 7 chercheurs d'emploi par groupe par semaine qui participent au café TRAC;
Des liens d'entraide entre les chercheurs d'emploi;
Une prise de conscience, par les chercheurs d'emploi, de l'importance du réseau de contacts et du marché caché dans une démarche de recherche d'emploi.

Partenaires impliqués

Plusieurs employeurs de la région de l'Outaouais.

Publications ou documents

Document sur les quatre activités de réseautage;
Une liste de pistes d'emploi dans différents domaines.

Travail ado 16-17

CJE Vallée-du-Richelieu

Objectifs

Depuis que Travail-Ado a été mis sur pied en 1995, ce programme a été bonifié. Il vise non seulement à sensibiliser les jeunes aux réalités du marché du travail mais aussi à leur faire vivre une expérience en entreprise. Il tente également d'amener les jeunes à effectuer un retour aux études ou à entreprendre un projet de travail alternatif. Le but principal du programme est donc d'activer le jeune dans son insertion socioprofessionnelle.

Clientèle

- 16-17 ans
- Hors du réseau scolaire régulier
- Sans emploi
- Savoir lire, écrire et parler français

Le processus d'accueil débute par la référence des candidats de la part des intervenants des Centres Jeunesse de la Montérégie de Beloeil et de Chambly ainsi que d'autres partenaires de la région (CLE, Maison de jeunes, polyvalentes, CRHC). Mentionnons qu'une grande partie des références proviennent de l'intérieur, soit du service d'accueil et référence du Carrefour Jeunesse-Emploi. Les jeunes sont ensuite rencontrés par un conseiller pour une entrevue d'évaluation à partir de laquelle ils décident de s'inscrire au programme et ce, sur une base volontaire.

Activités et services offerts

Cette année, le programme est d'une durée de cinq semaines et se divise en quatre parties :

- Activités de groupe touchant des aspects tels que Qui suis-je?, le marché du travail, les stratégies et techniques de recherche d'emploi, le plan d'action
- Expérimentation en milieu de travail d'une durée d'un mois
- Suivi individuel pendant et après la formation
- Recherche d'emploi

Le programme est une démarche de réflexion pour aider les jeunes à se positionner quant à leur avenir. Par une préparation aux réalités du marché du travail et de la recherche d'emploi, le jeune est invité à déterminer ce dont il a besoin pour son intégration professionnelle future et à établir son plan d'action dans ce sens. L'approche utilisée est basée sur la dynamique de groupe et le counselling individuel. Le groupe permet aux jeunes de se mobiliser pour l'action alors que les rencontres individuelles les aident à déterminer leur propre cheminement.

Résultats obtenus ou attendus

Au cours de cette année, Travail-Ado a offert six formations dont cinq au Mont-Saint-Hilaire et une à Chambly. De ce fait, la clientèle a augmentée passant de 42 adolescents l'an dernier à 56 cette année. Par contre, elle présente sensiblement le même profil que l'an passé ; faible niveau de scolarité (secondaire I pour la plupart), consommation de drogues, issue très souvent de familles dysfonctionnelles et de centre d'accueil.

Suite à la formation, le taux de placement est de 63 %. Plus de la moitié (52 %) des jeunes sont en emploi et 11 % retournent aux études. En ce qui concerne les autres participants, 5 % d'entre eux ont été expulsés pour des raisons de consommation de drogues, 5 % ont abandonné, 5 % sont impossibles à rejoindre et finalement 21 % sont en transition ou en recherche d'emploi. Le maintien en emploi n'est pas calculé pour cette clientèle étant donné que l'objectif du programme est la sensibilisation et l'expérimentation du marché du travail.