

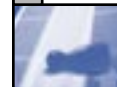
RÉSUMÉ DU RAPPORT DE RECHERCHE



**L'OBLIGATION DE PARCOURS CHEZ
LES JEUNES PRESTATAIRES DE LA
SÉCURITÉ DU REVENU**

PARCOURS OBLIGATOIRE





PRÉSENTATION DU COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus par leur milieu respectif, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement social et économique des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- *La responsabilité*
- *La représentativité*
- *L'autonomie*



Pour nous rejoindre

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
210, Sainte-Catherine est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380
Télécopieur : 514.396.7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Coordination du projet

Martin Laquerre, coordonnateur,
Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Recherche, analyse des données et rédaction du rapport

Isabelle Coulombe, agente de recherche

Collaboration à la recherche

Nicole de Sève, conseillère, CSQ

Réalisation des entrevues

Jean-Philippe Fortin, journaliste indépendant

Photographies et mise en page

Daniel Vigneault

Révision linguistique

Isabelle Trioreau

Cette recherche a été menée pour le compte du
Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

LA FORME MASCULINE UTILISÉE DANS CE DOCUMENT DÉSIGNE AUSSI BIEN
LES HOMMES QUE LES FEMMES, ET CE, DANS LE BUT D'ALLÉGER LE TEXTE.



LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ) membre non-votant
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACE)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (ACREQ)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (AQRIPH-COPHAN)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (CJ-AQ)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Emploi-Québec membre non-votant
- Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ)
- Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (JOCNQ)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)
- Secrétariat à la jeunesse membre non-votant



RÉSUMÉ DU RAPPORT DE RECHERCHE

La décision gouvernementale d'introduire des parcours obligatoires pour les jeunes a soulevé bien des émois chez les groupes de jeunes et les groupes de défense des droits des prestataires de la sécurité du revenu. Malgré tous les arguments développés lors de la Commission parlementaire en 1999, ces Parcours ont été implantés en février 2001. Il importe aujourd'hui de faire le point sur la mise en place du programme et d'évaluer, dans la mesure du possible, son impact sur l'insertion des jeunes.

Afin de mieux comprendre les mécanismes d'implantation de cette nouvelle mesure et ses effets sur l'intégration en emploi des jeunes, le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec a décidé de mener une étude. Puisque l'obligation de Parcours est en période d'implantation, cette première étude a comme objectifs principaux de dégager les grandes lignes de l'application de l'obligation de Parcours, les possibilités concrètes offertes aux jeunes ainsi que les effets qu'ils en retirent.

Cette recherche se veut avant toute une étude qualitative. Elle s'intéresse principalement à l'obligation de Parcours, aux mesures proposées aux jeunes, aux solutions de rechange et aux recours possibles ainsi qu'à l'effet de ces mesures sur leur insertion. Des rencontres avec des agents d'aide à l'emploi et des jeunes référés à l'obligation de Parcours permettent

de démontrer l'état de l'implantation et de l'application du programme ainsi que de ses effets.

Les entrevues menées auprès de 11 agents d'aide à l'emploi et de 32 jeunes prestataires, selon un échantillon représentatif de la diversité socio-québécoise, ont permis de mettre en relief le manque de ressource des intervenants, leurs difficultés à gérer une clientèle contrainte et faiblement scolarisée ainsi que l'incapacité des jeunes à se situer dans le processus auquel ils sont soumis. Surtout, nous remarquons la faiblesse de la qualité des Parcours offerts. Les jeunes ont peu de ressources ou de possibilités quant à leur Parcours. Plus grave encore, l'accès à la formation n'est ni facilité, ni stimulé par le programme.

La Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (loi 186, 1999), oblige les prestataires de la sécurité du revenu de moins de 25 ans à se soumettre au Parcours individualisé vers la l'insertion, la formation et l'emploi, qui se veut être un processus dynamique d'intervention visant à rendre le client autonome dans son cheminement vers la réinsertion socio-professionnelle. Ainsi, le jeune, sans contrainte à l'emploi, qui fait une demande de prestations à la Sécurité du revenu est automatiquement convoqué par Emploi-Québec pour une entrevue (individuelle ou collective) d'évaluation et d'aide à l'emploi,



au cours de laquelle, en plus de lui préciser ses responsabilités et celles de son agents, on tente d'évaluer son degré d'employabilité. Il faut noter que l'importance de cette étape qui vise à aider le client à examiner sa situation, à statuer sur ses qualifications, ses obstacles et ses besoins ainsi qu'à identifier les services appropriés et les démarches à effectuer, n'a d'égale que le vide quasi-complet qui entoure la documentation à son sujet, que ce soit sur son déroulement, ses objectifs, son approche etc. La majorité des agents d'aide à l'emploi rencontrés ont insisté sur la spécificité de cette clientèle, faiblement scolarisée et dans bien des cas craintive et non motivée, et ont dénoncé leur propre incapacité à gérer ce type de clientèle et le manque de moyen disponible.

Vient ensuite l'élaboration du plan d'intervention axé soit sur la recherche active d'emploi pour le client jugé autonome, soit sur l'amélioration de l'employabilité dans le cas où le client serait jugé non autonome à l'égard du marché du travail. Toute la responsabilité de l'accompagnement, de l'intervention et de la coordination des activités nécessaires au processus incombe aux agents d'aide à l'emploi, dont les commentaires se sont révélés fort instructifs quant à la pertinence du programme et à l'efficacité de son implantation.

Ceux-ci émettent en effet des réserves face au caractère obligatoire de la démarche, qui place presque automatiquement la clientèle dans une position défensive et qui force l'agent à assumer à la fois le rôle de guide et de Père Fouettard puisqu'il est aussi celui qui informe la Sécurité du Revenu pour les sanctions. De plus, la piètre qualité de la formation offerte par Emploi-Québec, l'absence de soutien et la surcharge de travail administratif nuisent aux agents, qui, dans la plupart des cas, bâclent l'étape de l'évaluation et de l'accompagnement.

Les agents s'entendent généralement pour affirmer que le grand avantage de l'obligation de Parcours, c'est d'amener les jeunes chez Emploi-Québec et de leur faire découvrir les outils disponibles. Mais il serait inconcevable de poursuivre ce programme sans fournir un meilleur soutien aux agents d'aide à l'emploi, sans augmenter les effectifs d'Emploi-Québec et surtout sans leur donner une formation adaptée à cette clientèle particulière.

Si le processus paraît clair sur papier (convocation, rencontre, évaluation des besoins, élaboration du Parcours), son application varie d'un CLE à l'autre. Il faut noter que la lettre de convocation sème la confusion chez les jeunes prestataires et la menace de pénalité financière ne semble pas être un argument décisif, les agents estimant



à 50 p. 100 le nombre de clients qui se présente (les chiffres officiels ne sont pas encore disponibles chez Emploi-Québec). L'évaluation, quant à elle, ne s'appuie sur aucun outil particulier, alors que la clientèle visée nécessite visiblement une attention particulière en regard de son manque d'autonomie. L'attitude et l'expérience de l'agent demeurent les facteurs clés du processus d'évaluation, ce qui, dans les conditions actuelles de travail, reste insuffisant étant donné le peu de temps dont ils disposent. Les ressources, internes et externes, sont limitées le plus souvent aux services d'un orienteur et il revient à l'agent de dénicher les services supplémentaires dont sa clientèle pourrait avoir besoin. Ces problèmes perdurent évidemment durant l'étape du suivi et de la fermeture du Parcours.

l'objectif de la démarche, soit de rendre le jeune prestataire autonome et dynamique dans son processus d'insertion, est très mal perçu par la clientèle qui reste surtout accrochée par l'aspect obligatoire, ce qui la place en position d'attente

On constate aussi que l'objectif de la démarche, soit de rendre le jeune prestataire autonome et dynamique dans son processus d'insertion, est très mal perçu par la clientèle qui reste surtout accrochée par l'aspect obligatoire, ce qui la place en position d'attente (d'une sanction, d'un rendez-vous,...). Bref l'effet recherché est annulé par le côté coercitif de la démarche tout autant que par les failles de la mise en œuvre du programme.