
Diagnostic dynamique de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal

Rapport d'enquête

Avril 1999

Étude réalisée sous la direction de :

**Jean-Marc Fontan
(sociologie-UQÀM)**

avec la collaboration de :

**Patrice Rodriguez
(Patrice Rodriguez Conseils) et**

**Vincent van Schendel
(Service aux collectivités-UQÀM)**

Recherche réalisée en partenariat

Emploi-Québec
Montréal

Conseil régional de
développement

Table régionale des
organismes en

UQÀM

de l'île de Montréal

employabilité
de l'île de Montréal

PRÉSENTATION

Le présent document constitue le rapport portant sur le premier volet d'une recherche sur le diagnostic dynamique de l'offre de services en intégration et insertion en emploi sur l'île de Montréal. Ce volet de la recherche a été consacré aux résultats d'une enquête par questionnaire effectuée de juillet à octobre 1998 auprès des organisations offrant de tels services. Le questionnaire - reproduit en annexe - a permis de recueillir une somme importante de renseignements sur les aspects quantitatifs et qualitatifs de cette intervention.

Les données recueillies ont été analysées et cette analyse fait l'objet du présent document. Les données et tableaux présentés dans ce rapport illustrent la synthèse des résultats, en fonction des paramètres principaux retenus par le comité d'encadrement de la recherche. Les données relatives à l'ensemble des questions - représentant plusieurs centaines de pages de tableaux - font, par ailleurs, l'objet d'un document distinct.

Le deuxième volet de la recherche portera sur l'aspect qualitatif de l'intervention, définie à partir d'entrevues réalisées auprès de 24 organismes.

La présente étude a été réalisée en partenariat entre les six regroupements en insertion et intégration au marché du travail, Emploi-Québec Montréal, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM) et une équipe de recherche de l'Université du Québec à Montréal dirigée par M. Jean-Marc Fontan, professeur au département de sociologie, dans le cadre des services aux collectivités de cette université. La recherche a été financée par Emploi-Québec Montréal et le CRDIM.

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE	1
1.1 Les objectifs de la recherche	1
1.2 Nature du présent rapport	2
2. MÉTHODOLOGIE	3
2.1 Une démarche partenariale	3
2.2 Revue de littérature	5
2.3 La construction de l'inventaire	5
2.4 L'enquête par questionnaire	5
2.5 L'enquête par entrevue	6
2.6 Limites de l'enquête	6
3. TERMINOLOGIE	8
3.1 Qu'est-il entendu par intégration socio-économique ?	8
3.2 Une définition phare de l'employabilité	8
3.4 Le vocabulaire de l'exclusion-insertion	11
4. LA POPULATION RECENSÉE (184 ORGANISATIONS)	13
5. PORTRAIT QUANTITATIF DE LA POPULATION ÉTUDIÉE (107 ORGANISATIONS)	15
5.1 La localisation des organismes	15
5.2 Mission et objectifs	16
5.2.1 Les quatre grands types de mission.....	16
5.2.2 Les populations visées	17
5.2.3 Les territoires de provenance des populations desservies.....	17
5.3 Année de fondation	18
5.4 Portrait des personnes admises (“ participants ”)	19
5.4.1 Portrait général	21
5.4.2 Portrait par variables socio-démographiques	24
5.4.3 Ressources humaines déployées par les organisations.....	35

5.5 Aspects spécifiques des participants admis.....	38
5.6 Activités reliées à l'intégration ou à l'insertion en emploi.....	40
6. QUELS MODÈLES D'INTERVENTION ?.....	43
7. PARCOURS D'INSERTION.....	49
7.1 Le parcours structuré à partir du plan d'intervention individualisé élaboré au sein d'une organisation	49
7.2 Le parcours suggéré par un bailleur de fonds auprès d'organisations intervenant sur un même territoire	49
7.3 Le parcours structuré à partir d'une organisation chargée de mettre en réseaux un ensemble de services en intégration et en insertion	50
7.4 Le parcours intégré d'insertion	50
BIBLIOGRAPHIE	51
ANNEXES	56
Fiches signalétiques.....	56
Questionnaire.....	69
Inventaire des organisations.....	70

1. Contexte de l'étude

L'objet principal de cette recherche est de réaliser un "diagnostic dynamique de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi à Montréal". Le portrait de la *demande* de services d'intégration et d'insertion en emploi à Montréal, à partir des caractéristiques socio-économiques des populations vivant sur les différents territoires de l'île de Montréal, ne fait pas partie de cette étude, cet aspect devant être traité par Emploi-Québec Montréal.

La recherche se réalise sur une période d'un peu moins d'un an - de juin 1998 à avril 1999 - auprès d'une population d'organisations montréalaises offrant des services d'intégration et d'insertion en emploi.

L'enquête vise principalement à constituer un inventaire des expériences pertinentes, à produire des fiches descriptives des expériences retenues, à analyser cette information en vue de la réalisation d'une enquête qualitative auprès de vingt-quatre organismes.

La recherche fait l'objet d'un financement conjoint entre le Conseil régional de développement de l'île de Montréal et Emploi-Québec. La recherche s'inscrit dans la suite des travaux montréalais émanant du volet régional de la Politique active du marché du travail (PAMT).

1.1 Objectifs de la recherche

Les objectifs de la recherche sont les suivants :

- Faire l'inventaire le plus exhaustif possible des organisations qui offrent des services d'intégration et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal.
- Établir un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi.

1.2 Nature du présent rapport

Le présent rapport couvre la première partie de la recherche. Nous présentons ici :

- la définition d'un vocabulaire de base sur la notion d'employabilité et d'insertion/exclusion;
- un inventaire des organisations offrant des services en intégration et en insertion sur le territoire de l'île de Montréal (ce dernier est reproduit en annexe);
- une analyse des données descriptives de 107 organisations de l'inventaire ayant répondu à un questionnaire visant à dresser un portrait de ces dernières en fonction des objectifs poursuivis;
- une description de parcours d'insertion existants présentement sur le territoire de l'île de Montréal.

2. Méthodologie

Cette section présente les différents éléments de la méthodologie utilisée.

2.1 Une démarche partenariale

Cette recherche est le fruit d'un partenariat entre les six regroupements d'organismes en intégration et insertion en emploi à Montréal, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM) et Emploi-Québec Montréal. Les six regroupements, dénommés au long de l'étude *les coalisés*, sont :

- Le Regroupement québécois des organismes de développement de l'employabilité (RQUODE);
- Le Collectif des Entreprises d'insertion du Québec (CEIQ);
- L'Association des Services externes de main-d'oeuvre (ASEMO);
- L'Association des Clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ);
- Le Réseau des Carrefours jeunesse emploi du Québec (RCJEQ);
- L'Association des parrains des services en emploi du Québec (APSEQ).

La démarche de recherche à la base de cette étude a donc été de type partenarial. Cette recherche s'est effectuée en relation et en interaction constantes avec les organismes concernés. Outre le fait qu'une telle interrelation constante est nécessaire pour s'assurer de répondre aux besoins des différentes parties, la démarche implique en effet une construction commune de l'analyse qui intègre les visions de chacun. Une telle démarche se veut garante du caractère scientifique de l'étude et de la crédibilité des résultats, dans la mesure où la direction scientifique de l'étude est assumée par la partie universitaire.

Afin de concrétiser cette démarche, un comité d'encadrement regroupant des représentantes et représentants de chacune des parties a été mis sur pied. C'est ce comité qui a construit et approuvé les différentes étapes de la recherche (voir l'encadré sur la composition du comité d'encadrement).

COMITÉ D'ENCADREMENT DE LA RECHERCHE

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

- Jean-Marc Fontan, professeur-chercheur, département de sociologie
- Vincent van Schendel, coordonnateur, Service aux collectivités

POUR LE CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÎLE DE MONTRÉAL (CRDIM)

- M. Guy Cousineau

POUR EMPLOI-QUÉBEC MONTRÉAL

- M. Claude Desaulniers, dans un premier temps, remplacé par :
- M. Daniel Lalonde

POUR LES SIX REGROUPEMENTS EN INSERTION ET INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Mme Claude Bégin, Association des Clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ)
- Mme Micheline Dubé, Association des Services externes de main-d'oeuvre (ASEMO)

POUR L'ORGANISME FIDUCIAIRE

- Mme Nicole Galarneau, Regroupement québécois des organismes en développement de l'employabilité (RQUODE)

POUR PATRICE RODRIGUEZ CONSEILS

- M. Patrice Rodriguez

2.2 Revue de littérature

Nous avons tout d'abord produit une revue de littérature portant sur le contexte d'intervention en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre et de définition des principaux termes utilisés.

Un deuxième type de recherche documentaire a été effectué relativement au contexte historique d'émergence et de développement des six regroupements mandataires de la recherche.

2.3 La construction de l'inventaire

L'inventaire a été constitué à partir de listes existantes d'organisations offrant des services d'insertion et d'intégration à l'emploi. Ces listes provenaient principalement de différents ministères des gouvernements provincial et fédéral, d'agences municipales, ainsi que des six regroupements.

L'inventaire a permis d'identifier 184 organisations offrant des services d'insertion et d'intégration au moment de la recension, laquelle s'est déroulée de juin à septembre 1998.

2.4 L'enquête par questionnaire

Un questionnaire d'enquête a été conçu et testé en juillet et août 1998. La construction du questionnaire s'inspire du devis de recherche et des orientations qui ont été données par le Comité d'encadrement de la recherche.

Les principaux renseignements recueillis dans le questionnaire portent sur :

- l'année de fondation et les coordonnées de base de l'organisation;
- la mission et les objectifs de l'organisation;
- le nombre d'employés;
- la nature des activités reliées à l'intégration et à l'insertion à l'emploi;
- la population desservie, selon différentes variables socio-économiques;
- le territoire desservi;
- les aspects spécifiques de la population desservie.

L'administration du questionnaire s'est déroulée de la façon suivante. Le questionnaire a été envoyé par télécopieur aux 184 organisations de l'inventaire. Un suivi téléphonique régulier a été réalisé. Sur réception des questionnaires, une vérification du contenu a été effectuée. Dans le cas de questionnaires complets, l'information a été traitée à l'aide des logiciels de traitement de données (File Maker, Excel et SPSS). Pour les questionnaires incomplets, une relance a été réalisée afin de compléter l'information. Dans la majorité des cas, l'information a été obtenue; dans les autres cas, les données ont été considérées comme manquantes; les questionnaires contenant trop de données manquantes ont dû être rejetés.

L'analyse des questionnaires révèle des données de nature qualitative et quantitative. L'aspect qualitatif - mission et objectifs - a été traité sous forme d'analyse de contenu. L'aspect quantitatif a été traité avec la présentation des fréquences et des mesures de tendances centrales (moyenne, écart-type, médiane, minimum et maximum).

2.5 L'enquête par entrevue

Au cours de cette première étape de la recherche, le Comité d'encadrement a décidé de faire le portrait de certains des modèles de parcours qui existaient au moment de la recherche sur le territoire de l'île de Montréal. Une série de six entrevues auprès d'une dizaine d'intervenants des milieux concernés a été réalisée afin de produire l'information au sujet des modèles de parcours.

2.6 Limites de l'enquête

L'enquête par questionnaire nous procure une information qui nous semble, pour l'essentiel, valide. Cependant, étant donné la variété des types d'organisation et malgré les pré-tests réalisés, il y a lieu de douter de la qualité de certaines données. Nous avons tenu compte de cette réalité et, dans certains cas, les rubriques concernées du questionnaire n'ont pu être traitées.

Toutefois, des problèmes majeurs persistent. Ces problèmes sont souvent liés à une question de vocabulaire. Il n'existe pas, par exemple, de terminologie standard pour ce que l'on entend par démarche d'accueil dans une organisation. Dès lors, les réponses peuvent rendre compte de démarches différentes.

Enfin, et soulignons-le, *cette enquête ne constitue en rien une démarche d'évaluation des organisations étudiées*. L'objectif central de la recherche est de mieux comprendre les modalités d'intervention des organisations d'insertion et d'intégration à l'emploi. Nous recherchions une information qualitative et la démarche de recherche a été conçue en sorte que nous puissions nous rapprocher le plus possible de cet objectif.

Dès lors, compte tenu des limites de l'enquête, il y a lieu de signaler une mise en garde dans l'utilisation des données. Le portrait n'est pas évaluatif, les renseignements sont non vérifiés et dépendent du type de réponses qui nous ont été données.

3. Terminologie

3.1 Qu'est-il entendu par intégration socio-économique ?

L'intégration d'une personne à une collectivité désigne l'intériorisation, par cette, dernière des normes et des façons d'agir - savoir-être, savoir-faire - en vigueur dans la collectivité en question.

La conception dominante de l'intégration définit cette dernière comme un processus de normalisation des comportements individuels au sein du cadre commun tel que défini, souhaité ou voulu par la société dans son ensemble.

Une autre conception, prônée par nombre d'organisations communautaires, repose sur une vision différente. La vision de l'intégration véhiculée par ces organisations repose sur le respect des différences et des besoins, sur l'intégrité de la personne et surtout sur une démarche de soutien permettant à la personne en manque d'intégration de trouver sa place dans la société.

À l'égard des comportements socio-économiques, les sociétés avancées, dont la société québécoise, ont défini un cadre commun normatif selon lequel une personne en âge de travailler et considérée apte au travail devrait pouvoir exercer son droit et sa responsabilité de travailler à condition qu'elle le désire. Si tel est le cas et qu'elle ne peut exercer son droit, la société a le devoir de développer des modalités d'aide et de solidarité pour favoriser l'intégration socio-économique de cette personne.

Concrètement, l'idée d'intégration renvoie à deux notions clés : celle d'employabilité et celle d'insertion sociale ou d'insertion économique.

3.2 Une définition phare de l'employabilité

Le terme « employabilité » désigne le développement de la capacité de travailler d'une personne (rendre employable).

Une première conception de l'employabilité, qui est la plus courante, est reliée aux mesures gouvernementales d'employabilité. Ces mesures se sont multipliées à partir des années 1970. La notion d'employabilité s'inscrit dans le contexte des mesures gouvernementales complémentaires aux programmes de sécurité du revenu. Les mesures et programmes

gouvernementaux tiennent compte surtout des caractéristiques socioprofessionnelles individuelles : ils tendent à responsabiliser les personnes se trouvant dans une situation de non-travail. Dans ce contexte, le concept d'employabilité prend un sens plus restreint; il se rapporte à une façon d'expliquer le chômage (l'absence d'employabilité des personnes) et l'exclusion, plutôt que d'y faire échec.

Une seconde conception fait davantage référence aux conditions idéales d'intégration économique d'une personne en liant l'employabilité à cette action par laquelle on agit sur les caractéristiques personnelles et sur l'environnement ou le contexte général de la collectivité. Cette façon de considérer l'employabilité et « l'insertion par l'économique » prend en compte l'ensemble des facteurs personnels, institutionnels et culturels qui conditionnent l'accessibilité et la non-accessibilité d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'une population au marché du travail. Cette définition, plus large, souligne l'importance d'envisager l'accessibilité à l'emploi à la fois sous l'angle individuel, soit la capacité d'une personne à se responsabiliser face à son insertion au travail, et sous l'angle social ou communautaire, soit la capacité d'une collectivité locale, régionale ou nationale à se responsabiliser face au développement d'un climat économique créateur d'emplois (Tremblay et Fontan, 1994, pp. 397-398).

3.3 Différents points de vue sur l'exclusion

L'objet de cette section est de présenter quelques éléments repères de la notion d'exclusion.

Le mot « exclusion » est utilisé couramment depuis la décennie quatre-vingt. Il est mal défini et ses utilisations portent à controverse. Le sens commun l'associe à toute situation de marginalisation ou de stigmatisation, ce qui a pour effet de diluer la portée de cette notion. La définition académique est sujette à débat. Comme l'indiquent bien Chopart et Roy (1995), il n'existe pas de consensus sur la qualification donnée à ce concept. Sommes-nous en présence d'exclus de fait, de personnes déconnectées de tout lien social ? S'agit-il de surnuméraires, de personnes qui font l'objet d'une ségrégation passagère qui les marginaliserait sans les exclure ? Doit-on tout simplement y voir le renouvellement de formes d'inégalités indissociables de l'acte même de vivre en société ?

Face à une utilisation tout azimut du terme « exclusion », Castel (1995) nous invite à la prudence. Si l'exclusion est un processus de marginalisation, la

caractéristique de cette dernière est moins d'engendrer des exclus, au sens historique du terme - c'est-à-dire des catégories sociales désaffiliées par choix volontaire auto-identitaire, comme le cas des Amish, ou par choix politique imposé, comme dans le cas des populations amérindiennes - que d'amener des personnes en situation de déficit d'intégration (des surnuméraires). La nuance est importante puisqu'un déficit d'intégration signifie qu'il est possible de compenser le déficit et de réinsérer ces personnes afin de leur redonner une citoyenneté pleine et entière.

Pour des auteurs tels Gaullier (1991), Wuhl (1991, 1992) et Thomas (1997), l'exclusion n'est pas le produit d'un déficit d'intégration. Elle correspond à l'émergence d'une nouvelle catégorie de citoyens. Elle rend compte de l'apparition d'un nouveau statut social engendré par un ensemble de dérèglements survenant au sein du système productif (Gaullier et Wuhl). Ces dérèglements sont importants au point de déboucher sur la constitution d'une catégorie grandissante de citoyens en mobilité sociale descendante, marquée par une diminution de leur capacité de participation active à la société. Les personnes exclues sont alors confinées à une participation réduite, donc à un statut de citoyenneté de second ordre. Pour Thomas, l'exclusion est une catégorie sociale construite par les experts et l'action publique. Sans nier la réalité sociale, l'auteure montre que cette réalité correspond en fait à l'ancienne catégorie des personnes pauvres. Sous le couvert de l'exclusion est rhabillée une situation de marginalisation socio-économique présente depuis le siècle dernier.

Dupuy (1996) propose une réflexion philosophique et morale sur la nature sacrificielle de l'exclusion. L'exclusion correspond, selon l'auteur, au prix historique à payer par toute société qui engagerait son devenir dans la recherche d'une plus grande complexité (comme le font les sociétés dites développées). Cette réflexion fait apparaître le caractère utopique de l'intervention d'insertion puisque, en fin de compte, l'inégalitarisme porteur d'exclusion est un mal nécessaire au maintien et à la reproduction de toute société. La question de départ de Dupuy, " exclus, l'êtes-vous au moins pour quelque chose ? " (1996, p. 52), nous interpelle au sujet de la réalité actuelle de l'exclusion : les gains réalisés par le sacrifice qu'elle impose compensent-ils pour le lot de sacrifices engendrés à l'échelle de l'humanité ? En d'autres mots, si, à travers l'histoire, Dupuy observe un avantage dans l'échange coûts-bénéfices, l'équation ne semble plus, à ses yeux, aller dans le sens d'un gain évident pour les sociétés modernes. La réflexion de l'auteur incite, d'une part, à l'acceptation de l'exclusion comme une réalité incontournable du système : " peut-on rejeter - nous dit Dupuy - les solutions sacrificielles pour cause d'irrationalité ? " (1996, p. 64); d'autre part, la formulation de sa

question de départ l'invite, malgré lui, à nier la légitimité actuelle du sacrifice. Il lance ainsi un appel à une mobilisation des acteurs, puisque cet acte sacrificiel a toute l'apparence d'une marginalisation opérant à vide sans apporter de retombées positives pour la construction du devenir de l'humanité.

En résumé, le débat à ce sujet se fait entre des visions hétérogènes sur la possibilité ou la non-possibilité d'endiguer l'exclusion, sur la reconnaissance ou non de la production d'une nouvelle catégorie de citoyens et sur la légitimité ou non de l'acte sacrificiel auquel elle est associée.

3.4 Le vocabulaire de l'exclusion-insertion

Les définitions sont extraites principalement du rapport final du Plan d'action du Comité de relance Angus (sous la direction de Fontan, 1997).

Insertion

L'insertion renvoie à la démarche qu'une communauté ou une collectivité offre à un individu exclu du marché du travail pour accéder à un emploi. Cette démarche pourra varier, dans sa durée et dans les moyens utilisés, selon la situation dans laquelle l'individu se trouve au départ.

Insertion par l'économique

L'insertion par l'économique désigne le processus par lequel un individu est amené à reconstruire une identité de travailleur. Un des modèles d'intervention privilégiés est l'entreprise d'insertion, qui place l'individu en situation de travail dans un environnement supervisé, encadré et adapté au faible niveau de compétences et aux difficultés personnelles et sociales des personnes accueillies.

Insertion sociale

Par insertion sociale, il est entendu le processus par lequel un individu — en situation d'isolement, de marginalisation et de décrochage — retisse des liens sociaux fondés sur le sens de sa valeur personnelle ainsi que sur le respect des autres et de l'environnement dans lequel il vit et dont il se sent responsable.

Exclusion

L'exclusion n'est pas tant un état qu'un processus, et l'intervention qu'elle appelle en est une, essentiellement, de reconstruction de la citoyenneté. Cette intervention doit intégrer un ensemble d'outils et d'approches, liées ou

isolées, allant de la prévention du décrochage scolaire à des mesures d'affiliation sociale, en passant par l'insertion en emploi.

Exclusion économique

L'exclusion économique désigne un retrait forcé du marché du travail, chronique ou définitif, et ce, quelle que soit la situation personnelle, sociale et professionnelle de l'individu.

Exclusion sociale

L'exclusion sociale traduit la « mise au ban » d'un nombre toujours croissant de personnes dans notre société. Cette « mise au ban » prend diverses formes : isolement, absence de statut, itinérance, etc. Il existe un lien direct entre l'exclusion sociale et l'exclusion économique. Dans un premier cas, l'exclusion sociale est antérieure à toute expérience d'emploi — comme c'est le cas pour les jeunes — et elle représente alors un obstacle majeur à l'insertion; dans un second cas, l'exclusion économique, surtout si elle est prolongée, risque d'entraîner à plus ou moins brève échéance l'exclusion sociale.

Offre d'insertion

Par offre d'insertion, il est entendu l'ensemble des ressources, services, activités et programmes accessibles sur le territoire qui vont permettre à l'individu d'accomplir avec succès son parcours d'insertion.

Parcours d'insertion

Le parcours d'insertion est défini ici comme l'itinéraire particulier qu'un individu sans emploi peut suivre pour lui permettre d'accéder à un emploi et de le conserver. La mise en place d'un parcours d'insertion dans une communauté nécessite la coordination des activités et des services de formation et d'insertion pour faciliter le cheminement et l'accompagnement des personnes sans emploi.

4. La population recensée (184 organisations)

Nous avons mentionné au chapitre 2, portant sur la méthodologie, que notre inventaire a identifié 184 organisations offrant des services d'intégration et d'insertion en emploi.

Un questionnaire a été systématiquement envoyé à chaque organisation identifiée. Des 184 organisations, 120 ont répondu au questionnaire et 107 ont été retenues par le Comité d'encadrement pour l'analyse en fonction des objectifs de l'étude. Trois critères centraux ont guidé le Comité dans la sélection des 107 organisations.

1- *La réception d'un questionnaire relativement bien complété.* Dès lors qu'il manque un nombre important de réponses et de données significatives et qu'il n'a pas été possible de compléter cette information à partir des relances effectuées, le questionnaire n'est pas retenu.

2- *Une seule inscription par entité juridique.* Une organisation ayant retourné 2, 3 ou 4 questionnaires complétés en fonction des 2, 3 ou 4 services en place dans l'organisation n'est inscrite qu'une seule fois. Les données pour les services ont été regroupées pour former une seule base de données pour ladite organisation.

3- *L'existence d'une mission centrée sur l'insertion et l'intégration en emploi ou une intervention significative en la matière.* Concrètement, il faut un minimum de ressources humaines et d'activités structurées pour un certain nombre de participants. À titre d'exemple, une organisation intervenant auprès de 600 participants à partir d'une ressource humaine travaillant à mi-temps n'a pas été retenue.

Les organisations n'ayant pas répondu à l'enquête se sont elles-mêmes éliminées. Les questionnaires comportant un certain nombre de réponses incomplètes ou incohérentes, malgré les différentes relances réalisées, ont par ailleurs été retranchés.

Le taux de réponse est somme toute assez élevé : 120 questionnaires sur 184 envoyés ont été reçus (soit un taux de réponse de 65,2 %) et 107 ont été retenus pour analyse (soit un taux de rétention de 58,2 %).

Le tableau 1 présente la répartition des organisations par territoire municipal ou infra-municipal (les arrondissements dans la ville de Montréal) et par

territoire de CLE. On y trouve deux types de données : une première base avec les 184 organisations; une deuxième base avec les 107 organisations retenues.

Cent quarante des 184 organisations (soit 76,1 %) sont situées sur les territoires de CLE de la ville de Montréal, comparativement à 44 dans les territoires de CLE des villes de banlieue (soit 23,9 %). Ces proportions se reflètent dans la deuxième base des 107 organisations : 83 se trouvent sur les territoires de CLE de la ville de Montréal (soit 78 %) et 24 sur les territoires de CLE des villes de banlieue (soit 22 %).

5. Portrait quantitatif de la population étudiée (107 organisations)

Nous avons subdivisé l'ensemble des 107 organisations en trois grandes catégories :

- 1- Les groupes membres des six regroupements - soit les organismes partenaires de l'étude : CEIQ, ASEMO, RQUODE, APSEQ, ACREQ, RCJEQ - dits **coalisés**.
- 2- Les organisations institutionnelles - collèges et commissions scolaires - regroupées sous le vocable **institutionnels**.
- 3- Les groupes n'appartenant pas aux regroupements coalisés. Ces organisations sont placées sous le vocable **autres**.

Par rapport aux regroupements, le nombre d'organisations ayant répondu à notre questionnaire est bien plus élevé parmi les coalisés. Des 107 répondants, nous retrouvons 63 **coalisés** (59 %), 8 **institutionnels** (7 %) et 36 **autres** (34 %).

Nous avons aussi, dès le départ, observé que les données sont très dispersées : par exemple, au sein des coalisés, certaines organisations admettent moins de 100 participants à leurs activités, alors que d'autres peuvent en accepter plus de 1 000. Il faudra, dans de tels cas, interpréter certains résultats, comme les moyennes, avec grande prudence (voir l'encadré en annexe).

5.1 La localisation des organismes

Nous avons vu au chapitre précédent que les 107 organisations se retrouvent majoritairement sur les territoires de CLE de la ville de Montréal.

Ces organisations sont réparties dans tous les territoires de CLE de la ville de Montréal, mais sont plus concentrées dans une zone formée de quatre territoires de CLE contigus, soit Ville-Marie, Plateau-Mont-Royal / Centre-Sud, Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et Rosemont / Petite-Patrie, qui comptent en effet 67 % (56 sur 83) des organisations de la ville de Montréal – ou 52 % (56 sur 107) de l'ensemble de l'île de Montréal!

Parmi les 28 villes de **banlieue**, douze comptent de une à trois organisations ayant répondu au questionnaire, ce qui représente 22 % de la population (24 sur 107).

Soulignons en outre, que selon le regroupement dont elles font partie, les organisations se répartissent un peu différemment entre les deux grands territoires : les **coalisés** sont légèrement sur-représentés dans la ville de **Montréal**, alors que les **institutionnels** et les **autres** sont relativement plus présentes dans les villes de **banlieue**.

5.2 Mission et objectifs

L'analyse du contenu qualitatif des questionnaires décrivant la mission et les objectifs des organisations nous a conduit à les regrouper en quatre grands types.

5.2.1 Les quatre grands types de mission

Les quatre grands types de mission retenus par le comité d'encadrement sont les suivants :

L'intégration socio-économique regroupe des énoncés de mission indiquant très clairement une volonté de travailler *auprès des personnes* à partir d'interventions de type socio-économique (formation professionnelle, insertion économique, intégration à l'emploi, etc.).

L'intégration sociale regroupe des énoncés de mission indiquant très clairement une volonté de travailler *auprès des personnes* à partir d'interventions de type social (formation de base, insertion sociale, intégration sociale, etc.).

Le développement local regroupe des énoncés de mission reposant sur une intervention socio-économique ou sociale visant la revitalisation *d'un territoire*. L'intervention en employabilité est ici l'un des volets d'une intervention plus large.

La catégorie **autres** regroupe des énoncés de mission non classables dans les trois autres catégories.

Rappelons que la mission est souvent définie au moment de la création de l'organisation. Cette dernière peut avoir transformé ses pratiques par la suite sans modifier sa mission. Il y a donc un décalage possible entre l'énoncé de mission et les activités réalisées au moment de l'enquête.

L'analyse des missions indique que près de deux organisations sur trois ont une mission d'intégration socio-économique. Voici la répartition selon les missions :

- Intégration socio-économique :	64 %	(69 organisations)
- Intégration sociale :	21 %	(23 organisations)
- Développement local :	7 %	(7 organisations)
- Autres :	7 %	(8 organisations)

Soulignons finalement, comme l'indique le tableau 2, que, selon le regroupement dont elles font partie, les organisations ont tendance à servir certaines missions plutôt que d'autres.

5.2.2 Les populations visées

Les réponses recueillies dans le questionnaire permettent de regrouper les populations visées en huit catégories socio-démographiques.

Les deux populations le plus souvent mentionnées sont les jeunes et les populations à caractéristiques multiples. Ces deux groupes sont visés par presque la moitié (46 %) des organisations.

- Multiples :	23 %
- Jeunes :	23 %
- Personnes handicapées :	15 %
- Communauté culturelle/immigration :	12 %
- Pauvreté :	8 %
- Chômage de courte durée :	7 %
- Femme :	6 %
- Autres :	6 %

5.2.3 Les territoires de provenance des populations desservies

Le questionnaire invitait les organisations à identifier le territoire de provenance des personnes qu'elles desservent. Ce territoire est-il

métropolitain, régional ou local¹? Sur les 107 organisations, 102 ont répondu à cette question.

La moitié des organisations desservent un territoire métropolitain, le tiers d'entre elles disent desservir seulement un territoire régional et une organisation sur six dessert essentiellement un territoire local.

En examinant les résultats selon les **classements**, on retiendra que les **coalisés** desservent essentiellement des personnes en provenance du territoire métropolitain et régional (près de 90 %), un peu plus que les **autres** (73 %). Quand aux **institutionnels**, 100 % des personnes qu'ils desservent proviennent du territoire métropolitain ou régional.

Le tableau 3 illustre la répartition des territoires d'intervention des organismes selon les trois **classements**.

5.3 Année de fondation

Les organisations ont en général fourni la date de leur création. Dans quelques cas, cependant, la date mentionnée peut être non pas celle de la création de l'organisme, mais celle à laquelle on a commencé à offrir des services d'intégration et d'insertion à l'emploi².

Les plus vieilles organisations remontent aux années 1940 (3 organisations) ou aux années 1960 (3 autres organisations). Elles ne sont pas coalisées. C'est essentiellement à partir des années 1970 que se forment un nombre important d'organisations, avec une expansion encore plus rapide dans les décennies 1980 et 1990, dont les deux tiers sont des **coalisés**.

Le tableau 4 illustre clairement cette expansion.

¹ Par territoire métropolitain, on comprend autant l'île de Montréal que ses environs. Par territoire régional, il est entendu qu'on se limite à l'île de Montréal (mais dans plus d'un arrondissement ou plus d'une ville). Par territoire local, on entend seulement une ville de l'île ou un arrondissement de la ville de Montréal.

² Exceptionnellement, la date de création de l'organisme concerné peut être antérieure à la date fournie dans le questionnaire. Par exemple, le YMCA, qui a été créé au XIX^e siècle, n'a ouvert un service d'employabilité que dans les années 1960.

5.4 Portrait des personnes admises (“ participants ”)

La question centrale à laquelle nous avons cherché à répondre peut être formulée de la façon suivante : qui rejoint quelles populations, et où ?

Pour répondre à cette question, nous décrirons les populations admises en utilisant cinq variables socio-démographiques retenues par le comité d'encadrement : âge, sexe, statut, scolarité, source des revenus.

Pour chacune des catégories de participant, nous tenterons d'identifier les organisations qui les rejoignent : est-ce que ce sont les **coalisés** ou les **autres**, par exemple ? Est-ce que ce sont les organismes dont la mission est plutôt économique ou plutôt sociale ? Est-ce que ce sont plutôt les organisations sur les territoires de CLE de la ville de **Montréal** ou ceux des villes de **banlieue** ? Pour chaque variable, nous présenterons donc les résultats selon :

- 1) les trois **classements (coalisés, institutionnels, autres)**;
- 2) les six regroupements de **coalisés**;
- 3) les deux territoires (ville de **Montréal, banlieue**);
- 4) les territoires des Centres locaux d'emploi (CLE) ou les *localités*³, c'est à dire les regroupements de CLE en **banlieue**;
- 5) les quatre missions (**intégration socio-économique, intégration sociale, développement local, autres**).

Dans les sections suivantes, nous ferons ressortir les résultats les plus importants de notre analyse. Les lecteurs désirant examiner en détail les résultats pourront consulter, à la fin de chaque section, les tableaux ayant été analysés.

Nous commencerons par un portrait général du nombre de participants (section 5.4.1), avant de passer aux caractéristiques socio-démographiques (section 5.4.2). Un résumé de l'analyse apparaît à la fin de la section 5.4.2.

³ Dans chacun des arrondissements de la ville de **Montréal**, il y a un CLE (Centre local d'emploi) et plusieurs organisations. En revanche, dans les villes de **banlieue**, il n'y a qu'un CLE par municipalité et on compte souvent un petit nombre d'organisations par territoire de CLE. Nous avons donc regroupé les territoires des villes de **banlieue** en trois *localités* afin de faire l'analyse d'un nombre significatif de CLE. Ces *localités* sont nommées : la banlieue ouest, la banlieue sud-ouest, la banlieue est.

Nous terminerons par une dernière série d'analyses (section 5.4.3) en vue de répondre à la question : sur quelles ressources humaines les organisations peuvent-elles compter pour desservir leurs participants ?

5.4.1 Portrait général des participants

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux A-1 à A-5, à la fin du texte.

Selon l'enquête, 42 813 personnes ont été admises par les 107 organisations durant la période 1997-1998⁴. En général, on retrouve ces personnes dans chacun des **classements** en proportion équivalente au nombre d'organisations membres : les **coalisés** accueillent 58 % des participants par rapport à 59 % des organisations; les **institutionnels**, 5 % des participants par rapport à 7 % des organisations, et les **autres**, 37 % des participants par rapport à 34 % des organisations.

Est-ce à dire que chaque organisation dessert un nombre à peu près égal de participants ? Pas vraiment. En fait, pas du tout, car la moyenne générale est loin de refléter l'hétérogénéité des organisations⁵. Certaines organisations admettent de très petits nombres de personnes (10 ou 35, par exemple), alors que d'autres en admettent jusqu'à 3 000 !

On peut toutefois déceler que, parmi les six regroupements de **coalisés**, le CEIQ - qui compte au moins autant d'organisations que les cinq autres regroupements - se démarque significativement par son petit nombre de participants (une moyenne d'environ 40 par organisation). Il diffère en cela du RCJEQ et de l'APSEQ, qui desservent chacun près de 700 personnes, en moyenne. Notons au passage que certaines organisations membres de l'ACREQ et du RQUODE rejoignent aussi de grands nombres de participants (plus de 1 000 personnes).

En fonction du découpage des territoires de la ville de **Montréal** et de la **banlieue**, nous avons déjà vu que 78 % des participants sont dans des territoires de CLE de **Montréal**, comparativement à 22 % dans les territoires de CLE de **banlieue**.

Dans chacun des territoires, on a calculé la moyenne des participants par organisation. Malheureusement, bien que les deux moyennes soient similaires, cela ne reflète pas une réelle ressemblance (étant donné les écarts-types élevés) : à **Montréal**, des organisations admettent jusqu'à

⁴ Un même individu pourrait, au cours d'une même année, avoir été accueilli par plus d'un des 107 organismes.

⁵ Voir l'encadré sur l'interprétation des moyennes.

3 000 participants, mais d'autres en accueillent aussi peu que 10; tandis qu'en **banlieue**, on retrouve des organisations recevant 1 000 participants, et d'autres, 40.

Même au niveau des *localités*, les nombres moyens de participants par organisation sont quelque peu trompeurs, puisque certains ont des écarts-types plutôt élevés. Cela dit, les organisations situées sur les territoires de deux CLE de la ville de **Montréal** touchent proportionnellement moins de participants : Centre-Sud/Plateau Mont-Royal et Rosemont/Petite-Patrie comptent 36 % des organisations par rapport à 17 % des populations admises. Il en est de même pour la *localité* sud-ouest de **banlieue** : elle compte 11 % des organisations par rapport à 6 % des populations admises.

Le nombre total de participants admis en fonction de la **mission** de l'organisation se répartit comme suit : 69 % des participants fréquentent une organisation ayant une mission d'**intégration socio-économique**, 17 % d'**intégration sociale**, 10 % de **développement local** et 5 % une mission **autre**. Ces proportions reflètent assez bien la répartition des organisations en fonction de leur mission respective.

L'examen de l'inventaire a révélé qu'au sein des organisations ayant une mission d'**intégration sociale**, un nombre important d'entre elles interviennent auprès de participants immigrants et de communautés culturelles ou encore de participants ayant un handicap physique ou intellectuel.

Un premier regard sur l'ensemble des données nous révèle donc une profonde hétérogénéité des organisations : le nombre de personnes accueillies varie énormément d'une organisation à l'autre, malgré certaines similitudes entre organisations. Cette hétérogénéité se reflète dans les données, quel que soit l'angle sous lequel on les examine : par **classement**, par **regroupement**, par **territoire** ou par **mission**.

Qu'en est-il du portrait par variable socio-démographique ? C'est ce que nous examinerons dans la section suivante.

Comment interpréter les moyennes

Les moyennes sont-elles toutes aussi révélatrices les unes que les autres ? Pas vraiment. Comment alors juger qu'une moyenne "est utile" et qu'une autre "ne signifie pas grand-chose" ? Il faut examiner des indicateurs supplémentaires tels le minimum et le maximum, la médiane et l'écart-type.

La moyenne est une "mesure de tendance centrale" qui arrive souvent à bien caractériser un ensemble de données. Cette qualité est minée dès que, dans cet ensemble, on retrouve a) de grands écarts entre les cas individuels; b) quelques cas extrêmes; c) un grand déséquilibre ou une asymétrie.

Illustrons cela grâce à trois ensembles d'individus avec leur âge :

- a) 5, 25, 40, 55, 85
- b) 5, 40, 40, 40, 85
- c) 5, 30, 30, 60, 85.

Chacun de ces ensembles a une moyenne de 42 ($210 \div 5$).

Le lecteur qui n'aurait sous les yeux que la moyenne pourrait présumer que la plupart des individus de chacun des trois groupes ont 42 ans. Or, rien n'est plus faux ! Ce sont **le minimum (5) et le maximum (85)** qui nous permettent de juger que la moyenne de 42 est "peu révélatrice" et même trompeuse : ils sont très éloignés de la moyenne. Le lecteur pourrait quand même continuer de présumer que les trois ensembles sont plutôt similaires. Encore une fois, il n'en est rien...

C'est ici que **la médiane** doit entrer en jeu. Une règle d'interprétation stipule que lorsque la moyenne et la médiane sont proches, l'ensemble peut être présumé assez symétrique. Le premier et le second groupe respectent cette règle : ils ont en effet une moyenne de 42 et une médiane de 40 et ils sont plutôt équilibrés ou symétriques (comparativement au troisième groupe).

Quant à **l'écart-type**, qui est "une mesure de dispersion" des cas d'un ensemble, il permet de juger si la plupart des cas se trouvent près de la moyenne. Plus l'écart-type est élevé par rapport à la moyenne (et donc plus le rapport entre écart-type et moyenne est élevé), plus la dispersion des données est grande et moins la moyenne est représentative de l'ensemble. Dans le cas qui nous intéresse, on peut estimer que, lorsque le rapport entre écart-type et moyenne est supérieur à 0,67, la dispersion est grande : les données sont réparties de façon peu symétrique.

En résumé, dans notre étude, nous ne devons utiliser une moyenne qu'après avoir bien examiné ses minima et maxima, puis l'avoir comparée à la médiane. Il nous faudra aussi souvent reconnaître que les données sont réparties de façon telle que les écarts-types sont trop grands pour que la moyenne "soit utile".

5.4.2 Portrait par variables socio-démographiques

L'âge

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux B-1 à B-5, à la fin du texte.

Dans l'ensemble, il y aurait davantage de participants jeunes : 58 % ont moins de 35 ans. Mais ce chiffre peut être trompeur, car ce ne sont pas toutes les organisations qui arrivent à compiler les données par âge. Près d'une sur quatre (24 sur 105) n'a pas fourni les données d'âge sur ses participants. Le nombre de personnes atteintes par ces 24 organisations est de plus de 18 000; cela indique que ce sont les organisations qui rejoignent le plus de participants qui ne compilent pas de données complètes⁶. En outre, les données recueillies ne sont pas toujours précises, ce qui nous oblige à faire une analyse avec simplement deux catégories : les moins de 35 ans et les 35 ans ou plus.

Les **institutionnels** compilent systématiquement les données d'âge de leurs participants. Les **coalisés** ont noté l'âge des deux tiers des participants et les **autres** l'ont fait pour à peine 40 % des personnes admises.

On peut avancer que les **institutionnels** desservent essentiellement les moins de 35 ans (80 %). Mais à cause des inconnues, il serait imprudent de faire des comparaisons avec les **coalisés** - bien que, parmi leurs participants dont on connaît l'âge, 63 % soient des jeunes - et plus imprudent encore avec les **autres**.

Parmi les quatre regroupements de **coalisés** qui ont des données assez complètes, le RCJEQ s'avère être celui qui reçoit davantage les moins de 35 ans, soit plus de 90 % de ses participants (ce qui est pour le moins logique, compte tenu de sa raison d'être). Par comparaison, le CEIQ en compte 70 % et l'APSEQ, 60 %. L'ACREQ et le RQUODE touchent les jeunes dans des proportions de 46 % et 68 % ; mais il faut dire que les données disponibles ne représentent que 27 % et 57 % de leurs participants.

En raison des données manquantes, il serait imprudent de faire des comparaisons par territoire. Les données d'âge portent sur à peine la moitié des participants des territoires de CLE de **Montréal** (17 764 sur 33 399) et sur

⁶ On peut d'ailleurs faire ce constat à propos de presque toutes les données manquantes.

trois quarts des participants des territoires de CLE de **banlieue** (6 926 sur 9 414).

Il y a cinq *localités* qui présentent des données révélatrices (c'est-à-dire sur 75 % ou plus de leurs participants). Sur le territoire de **Montréal**, il y a plus de jeunes participants sur le territoire du CLE Centre-sud/Plateau Mont-Royal (76 %) et, inversement, davantage de participants de 35 ans ou plus sur le territoire du CLE Pointe-Saint-Charles (59 %); tandis que dans Villeray/Saint-Michel, c'est environ moitié moitié. Dans les villes de **banlieue**, les territoires de CLE de la *localité* sud-ouest présentent également de bonnes données sur l'âge et comptent davantage de jeunes (61 %), alors que la *localité* montre un profil assez similaire.

Soulignons que, dans des territoires de CLE tels que Notre-Dame-de-Grâce/Côte-des-Neiges, on connaît l'âge d'à peine 20 % des participants et que, dans ceux d'Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et de Rosemont/Petite-Patrie, la proportion est d'à peine 40 %.

Les sept organisations ayant une mission **autre** touchent encore bien davantage les moins de 35 ans (80 %), alors que l'inverse semble se dessiner parmi les organisations ayant une mission de **développement local**, qui touchent davantage les plus de 35 ans (76 %).

Les organisations axées sur l'**intégration socio-économique** ne compilent les données qu'au sujet de 60 % de leurs participants, indiquant ainsi que les deux tiers ont moins de 35 ans. Les organisations à mission d'**intégration sociale** ont très peu de données d'âge (à peine sur 30 % des participants ou 2 207 sur 7 362).

Le sexe

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux C-1 à C-5, à la fin du texte.

Dans l'ensemble des 107 organisations, il y a presque autant de participants que de participantes : 51 % versus 49 %.

En fonction des trois **classements**, ces proportions sont sensiblement les mêmes chez les **coalisés** et les **institutionnels**. Par contre, on retrouve un peu plus de femmes chez les **autres**. Certaines différences peuvent être décelées au sein des **coalisés**. L'APSEQ et le CEIQ admettent plus d'hommes (environ 60 %), alors que l'ASEMO et le RQUODE reçoivent davantage de femmes (près de 53 %).

Une lecture similaire peut être faite sous l'angle des territoires. Des proportions presque égales d'hommes et de femmes sont desservies sur le territoire de **Montréal** comme en **banlieue**. En réalité, il y a des fluctuations selon les *localités*, mais elles ne sont jamais exagérées. Par exemple, dans le territoire du CLE Villeray/Saint-Michel et dans ceux de la **banlieue** sud, le taux de participants masculins est à son plus bas, soit environ 43 %, alors que dans celui d'Hochelaga-Maisonneuve/Mercier, il est à son plus élevé, soit 59 %.

Finalement, qu'en est-il par rapport aux **missions** ? L'examen des données montre que les femmes semblent davantage rejointes par les organismes de **développement local**, soit 57 %, alors que dans les organisations de mission **autre**, les hommes représentent autour de 52 % des participants.

Le statut

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux D-1 à D-5, à la fin du texte.

Avant de commencer l'analyse de cette variable, il faut avoir en tête le nombre important de données incomplètes. Les renseignements reçus sur le statut couvrent seulement 56 % des participants (24 198 sur 42 813). Ici, 36 des 107 organisations, soit près du tiers, n'ont pas répondu à cette question. Encore une fois, ce sont souvent les organisations déclarant le plus grand nombre de participants qui fournissent le moins de données. Les proportions générales constatées sont donc possiblement trompeuses : deux fois plus de Canadiens que d'immigrants (61 % versus 29 %), mais quand même 7 % de réfugiés.

Le nombre de données incomplètes est analogue chez les **coalisés** et les **autres**. Soulignons donc avec prudence que les **coalisés** recevraient davantage de réfugiés que les **autres** : 10 % contre 3 %.

Seulement deux regroupements de **coalisés** présentent des renseignements assez fiables : le CEIQ a des données complètes et l'APSEQ en dispose sur les 4/5 de ses participants. Si on s'en tient à ces deux regroupements, on constate qu'ils admettent une même proportion d'immigrants (autour de 14 %). Toutefois, l'APSEQ accueille beaucoup plus de réfugiés (34 %) tandis que le CEIQ reçoit essentiellement des Canadiens (81 %).

Sur chacun des deux grands territoires, on manque de données pour 40 % des participants. Si on se fie à cette proportion, il n'y aurait pas de grande différence entre les deux. Même au niveau des territoires de CLE, les chiffres sont peu étoffés. Dans un seul territoire, les données sont davantage étoffées, soit dans Notre-Dame-de-Grâce/Côte-des-Neiges, qui compte 68 % de Canadiens, 30 % d'immigrants et 2 % de réfugiés. Ces proportions ressemblent à celles de l'ensemble des organisations.

Toutefois, ce sont plutôt les territoires de CLE d'Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et de Plateau Mont-Royal/Centre-Sud qu'il faudrait mettre en relief. En effet, si le premier accueille beaucoup plus d'immigrants et de réfugiés (49 % et 10 %), le second reçoit, au contraire, essentiellement des Canadiens (83 %). Signalons que les territoires de CLE de deux *localités* de **banlieue** recueillent des données sur plus de la moitié des participants (sud-ouest, à 81 %, et ouest, à 62 %), ainsi que quatre territoires de CLE de

Montréal - Rosemont/Petite-Patrie, Ahuntsic/ Cartierville, Plateau Mont-Royal/Centre-Sud et Hochelaga-Maisonneuve/ Mercier, (entre 65 % et 54 %).

Finalement, sous l'angle des **missions**, notre analyse se bute encore au problème des données incomplètes : toujours environ 1/3 de données manquantes, quel que soit le type de mission. Proposons donc avec prudence la comparaison suivante : il y aurait davantage d'immigrants dans les organisations à mission d'**intégration sociale** et de **développement local** (plus de 40 %) que dans les autres organisations.

Le niveau de scolarité

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux E-1 à E-5, à la fin du texte.

Les organisations ont fourni des renseignements relativement complets sur la scolarité⁷. Nous en avons pour 85 % des participants (36 220 sur 42 813) et pour 92 des 107 organisations.

On compte davantage de scolarisés ayant un diplôme d'études collégiales (DEC) (37 %) que de faiblement scolarisés sans diplôme d'études secondaires (DES) (26 %). Entre les deux, on retrouve les personnes ayant le DES, mais pas le DEC (29 %).

En fonction du regroupement, c'est chez les **institutionnels** que l'on semble retrouver davantage de participants faiblement scolarisés. Cette donnée doit cependant être nuancée puisqu'elle ne porte que sur 5 organisations et 269 personnes. Les **coalisés** accueillent proportionnellement plus de participants faiblement scolarisés que les **autres**. Ces derniers comptent également davantage de participants plus scolarisés : 46 % ont un DEC. Chez les **coalisés**, c'est le CEIQ qui accueille la proportion la plus forte de participants faiblement scolarisés (64 % sans DES), alors que l'ACREQ accueille la plus forte proportion de personnes avec au moins un DEC.

Les différences entre les territoires ne sont pas assez sensibles pour en tirer des conclusions. Sur toute l'île, on compte seulement deux territoires de CLE où l'on retrouve davantage de scolarisés (plus de 50 %), soit Notre-Dame-de-Grâce/Côte-des-Neiges et Ville-Marie. À l'inverse, ce serait dans Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et dans Pointe-Saint-Charles que l'on retrouverait davantage de participants faiblement scolarisés (plus de 40 %). Par contre, tant les organismes des territoires d'Hochelaga-Maisonneuve/Mercier que ceux de Rosemont/Petite-Patrie sont loin de fournir des données aussi complètes que dans la majorité des autres territoires. Mais ce sont les organismes des territoires de CLE de **banlieue** ouest qui fournissent les données les moins complètes : celles-ci portent sur seulement 30 % des participants, alors que 3 des 8 organisations manquent à l'appel.

⁷ Fait inusité, trois des huit organisations institutionnelles n'ont pas fourni de données de scolarité, ce qui donne un taux de données incomplètes atteignant 2/3 pour ce regroupement !

Du point de vue des **missions**, on peut établir la différence entre les participants plus scolarisés et les participants moyennement scolarisés, soit ceux ayant un DES mais pas de DEC. Nous observons une plus forte concentration des participants détenant un DEC au sein des organisations à mission d'**intégration sociale** (52 %), comparativement aux organisations dont les missions sont l'**intégration socio-économique** ou le **développement local** (environ 35 %). Les organisations à mission **autre** doivent être exclues de l'analyse à cause du caractère beaucoup trop incomplet des données.

Les sources de revenus

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux F-1 à F-5, à la fin du texte.

Nous avons obtenu des données sur les sources de revenus des participants lors de l'entrée dans l'organisation. Ces données ont été classifiées en plusieurs catégories : assurance-emploi, sécurité du revenu, sans-chèque, salaires, autres.

Dans l'ensemble des organisations, 40 % des personnes admises sont prestataires de la sécurité du revenu, environ 25 % reçoivent des prestations d'assurance-emploi et 25 % sont sans-chèque. Seulement 5 % des participants recevaient un salaire. Notons ici la proportion élevée de sans-chèque : le quart des participants aux activités des organismes, tous classements confondus, étaient dans cette catégorie.

En fait, les données sur le revenu sont compilées quasi systématiquement parmi les **coalisés** (97 % des participants), mais pas chez les **autres** (68 %) ni chez les **institutionnels** (48 %).

Les **coalisés** accueillent, en général, beaucoup de prestataires de la sécurité du revenu. Parmi eux, ce sont le CEIQ (83 %) et l'ASEMO (68 %) qui accueillent de loin le plus grand nombre de prestataires de la sécurité du revenu. Quant à l'APSEQ, elle se démarque en ce qu'elle accueille beaucoup plus de sans-chèques (31 %) que les cinq autres regroupements. Mettons finalement en relief le RCJEQ, qui accueille de loin le plus grand nombre de salariés (16 %).

En ce qui concerne les territoires, on constate que dans la **banlieue**, notamment dans le territoire de CLE de la *localité* ouest, il y a beaucoup de participants dont les sources de revenus sont autres ou inconnues, comparativement à la ville de Montréal. Les territoires de CLE de la ville de Montréal comptent, à l'inverse, relativement plus de sans-chèques.

Les territoires de CLE où les organisations reçoivent relativement plus de prestataires de la sécurité du revenu sont, à Montréal, Pointe-Saint-Charles, Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et Rosemont/Petite-Patrie, ainsi que les territoires de CLE de la *localité* de **banlieue** sud-ouest (autour de 50 %). Il y a plus de salariés dans cette même *localité*, tout comme sur le territoire du CLE de Plateau-Mont-Royal/Centre-Sud. Finalement, il y a plus de prestataires de l'assurance-emploi dans les organismes situés sur les territoires de CLE de la localité de **banlieue** est, ainsi que dans Villeray/Saint-Michel.

Quant aux différences selon la **mission** des organisations, elles sont peu étoffées. En effet, les organisations à mission d'**intégration sociale** et **autres** ont des données relatives aux revenus sur moins de la moitié des participants. Encore une fois, les plus grosses organisations manquent à l'appel. On ne peut donc constater qu'une seule différence significative : les organisations à mission d'**intégration socio-économique** accueillent moins de prestataires de la sécurité du revenu que celles dont la mission est le **développement local**.

Résumé de l'analyse par variable

- **La moyenne de participants, qui est de 400, reflète mal l'hétérogénéité des 107 organisations.**
- Le RCJEQ et l'APSEQ ont les plus grosses moyennes, alors que le CEIQ a la plus petite.
- Les territoires de CLE de la ville de Montréal accueillent plus de participants que ceux des villes de **banlieue** (78 % versus 22 %).
- Les moyennes de participants sont plus faibles sur les territoires de CLE Plateau Mont-Royal/Centre-Sud et Rosemont/Petite-Patrie, ainsi que sur ceux de la *localité* de **banlieue** sud-ouest.
- C'est la mission d'**intégration socio-économique** qui touche le plus de participants.
- **Les données selon le sexe sont très étoffées.**
- Il y a en général à peu près autant d'hommes que de femmes.
- Il y a davantage d'hommes à l'APSEQ et au CEIQ, et, inversement, davantage de femmes à l'ASEMO et au RQUODE.
- Il y a plus d'hommes dans les organisations du territoire de CLE Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et plus de femmes dans celles du territoire Villeray/Saint-Michel ainsi que dans les territoires de CLE de la *localité* de **banlieue** sud.
- C'est la mission de **développement local** qui desservirait le plus de femmes.
- **Les données sur la scolarité et le revenu sont relativement peu étoffées :** les organisations recevant le plus grand nombre de participants ont peu répondu à cette question.
- Il y aurait en général plus de gens avec un DEC (37 %) et moins de gens faiblement scolarisés, notamment à l'APSEQ et l'ACREQ ainsi que sur les territoires de CLE de Notre-Dame-de-Grâce/Côte-des-Neiges et Ville-Marie.
- C'est la mission d'**intégration sociale** qui toucherait davantage les participants plus scolarisés.
- Les **coalisés**, comme le CEIQ, rejoignent davantage les participants faiblement scolarisés ; il y en aurait aussi davantage dans les organisations

des territoires de CLE Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et Pointe-Saint-Charles.

- Les prestataires de la sécurité du revenu sont en général plus nombreux que les prestataires de l'assurance-emploi ou les sans-chèque. La proportion de sans-chèque est cependant très élevée (24 %).
- L'ASEMO et le CEIQ touchent plus de prestataires de la sécurité du revenu ; il y en a d'ailleurs plus dans les organismes situés sur les territoires de CLE Pointe-Saint-Charles, Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et Rosemont/Petite-Patrie ainsi que sur les territoires de CLE de la *localité* de **banlieue** sud-ouest.
- L'APSEQ accueille davantage de sans-chèque, alors que le RCJEQ reçoit plus des petits salariés, que l'on retrouve notamment dans les organisations situées sur le territoire de CLE Plateau-Mont-Royal/Centre-Sud et sur les territoires de CLE de la *localité* de **banlieue** sud-ouest.
- **Les données sur l'âge et le statut sont peu étoffées** : les organisations recevant le plus de participants ont, là aussi, souvent omis de répondre.
- Il y aurait en général davantage de moins de 35 ans (58 %), notamment chez les **institutionnels** mais aussi dans le RCJEQ
- Il y aurait davantage de jeunes dans les organisations situées sur le territoire de CLE Plateau-Mont-Royal/Centre-Sud ainsi que sur les territoires de CLE de la *localité* de **banlieue** ouest
- Il y aurait en général plus de Canadiens (61 %) que d'immigrants, notamment dans le CEIQ et dans les organisations situées sur le territoire de CLE Plateau-Mont-Royal/Centre-Sud. Mais il y aurait plus d'immigrants à l'ACREQ et dans les organisations situées sur le territoire de CLE Hochelaga-Maisonneuve/Mercier
- Ce seraient les missions de **développement local** et d'**intégration sociale** qui toucheraient le plus d'immigrants.

5.4.3 Ressources humaines déployées par les organisations

Les données à la base de cette section sont regroupées dans les tableaux G-1 à G-5, à la fin du texte.

Quel volume de ressources humaines les organisations déploient-elles en moyenne pour desservir leurs participants ?

Comme nous le laissent prévoir les analyses précédentes, les ressources humaines déployées varient énormément d'une organisation à l'autre, d'un regroupement à l'autre, d'une mission à l'autre.

Cette hétérogénéité nous est révélée par les maximum et minimum. En effet, dans certaines organisations, un employé peut desservir jusqu'à 350 participants durant l'année, alors que dans d'autres ce nombre peut être très bas. On a constaté que la répartition était très dispersée :

Moyennes de participant /employé	Nombre d'organisations *
0 à 19	31
20 à 49	29
50 à 99	21
100 ou plus	20

* quelques organisations manquent

La moyenne calculée pour les 107 organisations est de 54 participants par employé équivalent temps plein. Elle est cependant peu représentative, comme nous l'indique la lecture des tableaux.

Par contre, la moyenne pour les **coalisés** est plus représentative : 43 participants par ressource humaine équivalent temps plein. Il s'ensuit que l'on peut plus sûrement comparer les regroupements de **coalisés**. Ce sont le RCJEQ et l'APSEQ qui ont les moyennes les plus élevées (94 et 70). L'ACREQ, l'ASEMO et le RQUODE ont des moyennes tournant autour de 45. Le CEIQ est carrément à part avec près de 5 participants par ressource humaine équivalent temps plein.

Les moyennes de ressources humaines déployées

Pour effectuer la mesure des ressources humaines que les organisations déploient afin de desservir leurs participants, nous avons procédé de la manière suivante.

a) Chaque organisation a fourni le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel qu'elle a, de même que le nombre de stagiaires, contractuels et bénévoles qu'elle engage. Nous avons établi nos mesures seulement sur la base du nombre d'employés à temps plein ou partiel.

b) Nous avons compté, pour chaque organisation, le nombre total " d'employés équivalent temps plein " (ETP), en divisant par 2 le nombre d'employés à temps partiel. Par exemple, si une organisation compte 10 employés à temps plein et 10 employés à temps partiel, nous avons établi le nombre d'employés équivalent temps plein (ETP) à 15 [soit $10 + [10 \div 2]$].

c) Nous avons ensuite calculé pour chaque organisation le nombre de " participants par ETP ". Par exemple, pour une organisation qui a 15 ETP et dessert 450 participants, nous avons compté 30 participants par ressource humaine ETP (soit $450 \div 15$).

d) Nous avons, sur cette base, calculé " des moyennes de participants par ETP " pour les divers regroupements, territoires, missions.

En procédant de cette manière, nous avons pu obtenir des indicateurs supplémentaires importants pour interpréter les moyennes, comme les minima, maxima, médiane et écart-type.

Si les minima et maxima sont éloignés de la moyenne, si la médiane est éloignée de la moyenne et si l'écart-type est aussi grand sinon plus grand que la moyenne, c'est que cette dernière est peu représentative.

Les calculs sont peu représentatifs lorsqu'on les examine en regard des territoires. Examinons-les donc directement par territoire de CLE et basons l'analyse sur les autres indicateurs. Les organisations situées sur les territoires de CLE Ahuntsic/Cartierville et de la *localité* de **banlieue** ouest ont les moyennes les plus élevées (plus de 90) et les maximums les plus élevés (autour de 300). Les organisations situées sur les territoires de CLE Plateau-Mont-Royal/Centre-Sud, Hochelaga-Maisonneuve/Mercier et Villeray/Saint-Michel ont les moyennes les plus basses (autour de 35) et parmi les maximums les plus bas (autour de 110).

Finalement, par rapport aux **missions**, toutes les moyennes sont douteuses. Mais en se basant sur les autres indicateurs, on pourrait distinguer deux ensembles. D'une part, les organisations à mission de **développement local** et **autre** ont des moyennes plus élevées (au dessus de 75) et des maximums plutôt élevés (au dessus de 250). D'autre part, les organisations à mission d'**intégration socio-économique** et d'**intégration sociale** ont des moyennes moins élevées (autour de 50), avec des maximums et des médianes relativement moins élevés.

5.5 Aspects spécifiques des participants admis

Quels aspects caractérisent les participants admis ?

Dans l'ensemble, les aspects le plus souvent mentionnés sont :

- Absence prolongée du marché du travail (dans environ 80 % des cas).
- Aucune expérience de travail au Québec; femme; immigrant; jeune; monoparentalité; sous-scolarisé (en moyenne dans 60 % des cas).

Les aspects moins présents sont :

- Adulte 45 +; santé mentale (dans environ 40 % des cas).
- Alcool; ancien détenu; délinquance; toxicomanie scolarisé (en moyenne dans 30 % des cas).
- Réfugié; autre scolarisé (en moyenne dans 20 % des cas).
- Handicap intellectuel; handicap physique; handicap multiple scolarisé (en moyenne dans 10 % des cas).

De façon générale, les données regroupées indiquent des caractéristiques assez générales de la population concernée par les interventions. Les organisations accueillent à 90 % une population ayant eu une absence prolongée du marché du travail. Plus les caractéristiques de la population desservie sont spécifiques, moins il y a d'organisations qui reçoivent ces populations. La moyenne des interventions en insertion et en intégration vise à combler une déficience générale en termes d'absence prolongée du marché du travail.

Examinons tout cela par classement.

Pour les coalisés :

Aspects plus présents (dans 50 % des organisations ou plus)

- Absence prolongée du marché du travail (environ 90 %).
- Immigrant; jeune; sous-scolarisé (environ 70 %).
- Femme; monoparentalité (environ 60 %).
- Aucune expérience récente de travail au Québec; toxicomanie (environ 50 %).

Aspects moins présents (40 % des organisations ou moins)

- Adulte 45 +; alcool; délinquance; santé mentale (environ 40 %).
- Ancien détenu; autre (environ 30 %).
- Handicap physique; réfugié; handicap multiple (environ 10 %).

Pour les **autres** :

Aspects plus présents (dans 50 % des organisations ou plus)

- Absence prolongée du marché du travail (environ 80 %).
- Aucune expérience récente de travail au Québec (environ 60 %).
- Adulte 45 +; femme; immigrant; monoparentalité; sous-scolarisé (environ 50 %).

Aspects moins présents (présents dans 40 % des organisations ou moins)

- Jeune; Santé mentale (environ 40 %).
- Réfugié (environ 30 %).
- Alcool; ancien détenu; handicap mental; toxicomanie; autre (environ 20 %).
- Délinquance; handicap physique; handicap multiple (environ 10 %).

Pour les **institutionnels** :

Aspects plus présents (dans 50 % des organisations ou plus)

- Aucune expérience récente de travail au Québec; immigrant (environ 90 %).
- Femme (environ 80 %).
- Aucune expérience du marché du travail; jeune; monoparentalité (environ 60 %).

Aspects moins présents (présents dans 40 % des organisations ou moins)

- Sous-scolarisé (environ 40 %).
- Alcool (environ 30 %).
- Adulte 45 +; ancien détenu; délinquance; handicap physique; santé mentale; réfugié; toxicomanie (environ 10 %).

L'analyse par classement indique une relative spécialisation des interventions auprès des participants par type de classement. Les organisations coalisées et

institutionnelles travaillent un peu plus avec des populations aux caractéristiques dites générales que les organisations non coalisées.

N'y a-t-il pas un lien à faire entre les priorités gouvernementales établies par l'État dans les différents programmes attribuant des subventions et l'approche plus généraliste prise par les classements **coalisés** et **institutionnels** ?

En contrepartie, la relative marge d'autonomie des groupes non coalisés ne correspond-elle pas à des interventions plus récentes répondant au renouvellement ou à l'élargissement des caractéristiques des personnes demandant des services en matière d'insertion et d'intégration à l'emploi ? En reposant moins sur des subventions de type programme (très normées, plus directives), les interventions des organisations non coalisées auprès de leurs clientèles indiquent une marge de manœuvre (souplesse, flexibilité) qui peut être bénéfique aux organisations.

5.6 Activités reliées à l'intégration ou à l'insertion en emploi

Quelles activités sont réalisées ?

Pour l'ensemble des organisations, les activités sont classées en fonction des rubriques suivantes :

- Niveau général : présence dans 80 % des organisations ou plus.
- Niveau intermédiaire : présence dans une proportion de 40 à 70 %.
- Niveau spécifique ou activité marginale : présence dans 30 % des organisations ou moins.

Niveau général :

- Entrevue individuelle (près de 100 %).
- Accueil; référence; counselling; suivi individuel (environ 90 %).
- Rendez-vous; information de groupe; suivi post-intervention (environ 80 %).

Niveau intermédiaire :

- Évaluation de sélection; MDRE; orientation; stage; référence en placement (environ 70 %).
- Formation personnelle; formation scolaire; suivi de groupe (environ 60 %).

- Tests (environ 50 %).
- Formation professionnelle (environ 40 %).

Niveau spécifique ou activité marginale :

- Plateau de travail; formation de base; activité entrepreneuriale; autres (environ 30 %).
- Méthode Club (environ 20 %).

Le même constat que celui énoncé dans la section précédente s'applique ici. La moyenne des interventions indique une trajectoire généraliste des services donnés aux participants. Les fonctions générales sont offertes par la majorité des organisations, alors que les fonctions spécifiques sont offertes par la minorité.

Il y a là aussi un lien à faire avec la nature des programmes de financement à la disposition des organisations.

Pour les **coalisés** :

Niveau général :

- Entrevue individuelle; référence; counselling (présence à 100 %).
- Accueil; rendez-vous; MDRE; suivi individuel; suivi post-intervention (présence dans 90 % des organisations).
- Information de groupe; évaluation sélection (présence dans 80 %)
- Stage; référence placement (présence dans 70 %).

Niveau intermédiaire :

- Stage; référence placement (environ 70 %).
- Tests; formation personnelle; formation scolaire; suivi groupe (environ 60 %).
- Formation professionnelle (environ 40 %).

Niveau spécifique ou activité marginale :

- Méthode Club; plateau de travail; formation de base; autres (environ 30 %).
- Activité entrepreneurship (environ 20 %).

Pour les **autres** :

Niveau général :

- Accueil; entrevue individuelle; référence; suivi individuel (environ 90 %).
- Rendez-vous; counselling; suivi post-intervention (environ 80 %).

Niveau intermédiaire :

- Information de groupe; référence placement (environ 70 %).
- Évaluation sélection; orientation; stage; formation personnelle (environ 60 %).
- MDRE; formation scolaire (environ 50 %).
- Tests; suivi groupe; autres (environ 40 %).

Niveau spécifique ou activité marginale :

- Plateau de travail; formation de base; activité entrepreneurship (environ 30 %).
- Méthode Club; formation professionnelle (environ 20 %).

Pour les institutionnels :

Niveau général :

- Accueil; information de groupe; entrevue individuelle (près de 100 %).
- Rendez-vous (environ 90 %).
- Référence; stage; suivi individuel; suivi post-intervention (environ 80 %).

Niveau intermédiaire :

- MDRE; counselling; formation personnelle; référence placement (environ 60 %).
- Évaluation sélection; tests; formation professionnelle (environ 50 %).
- Orientation; formation scolaire (environ 40 %).

Niveau spécifique ou activité marginale :

- Méthode Club; activité entrepreneurship; suivi post-intervention (environ 30 %).
- Plateau de travail; formation de base (environ 10 %).

6. Quels modèles d'intervention ?

Au départ de cette recherche, nous nous posons un certain nombre de questions relativement à la localisation des organisations et à leur territoire d'intervention, aux types de modèles en place, à la nature des interventions, à leur complémentarité et aux possibilités de coopération et de partenariat entre organisations.

En fonction des résultats présentés dans le chapitre 4 et des éléments d'analyse qui s'en dégagent, nous sommes en mesure de présenter les constats suivants.

Il va sans dire que nous serons amenés à revoir et à compléter ces constats en fonction des éléments empiriques et d'analyse en provenance de la deuxième partie de la recherche.

Constats

Constat 1 : La mission des organisations étudiées révèle une diversité et possiblement une complémentarité dans les approches. Deux organisations sur trois ont une mission d'intégration socio-économique. Les autres se partagent entre une mission d'intégration sociale ou de développement local du territoire.

Les motifs d'intervention conduisant des organisations à offrir des services en intégration et en insertion en emploi sont variés. Ces services reposent sur des organisations ayant une tradition institutionnelle (collèges et commissions scolaires) ou communautaire différente (faire ou non partie d'un regroupement communautaire).

Constat 2 : Le fait que les organisations aient été créées principalement entre 1975 et 1985, puis entre 1990 et aujourd'hui, est à l'image des grands resserrements ou des grandes turbulences qu'a connus l'économie québécoise. D'une part, une première concentration gravite autour de la crise de 1981-1983, d'autre part, une deuxième est associable à la crise récente de 1992-1993.

Notons aussi qu'il n'existe toujours pas de politique publique en matière de création d'emplois (telle que serait une politique liée à la réduction du temps de travail, à la réglementation des heures supplémentaires et au partage du travail, ou encore une taxation des mesures de hausse de la productivité par le biais des réductions d'effectif, etc.). Tout au plus, au fil des dernières années, nous avons vu apparaître une politique de mise en valeur de la main-d'œuvre. Toutefois, bien que les préoccupations des acteurs traditionnels n'aient pas jusqu'à tout récemment été centrées sur la question de l'emploi, le secteur communautaire a, quant à lui, investi ce champ en raison des besoins criants présents dans les différents milieux locaux montréalais touchés par la hausse du taux de chômage.

Constat 3 : Les organisations sont principalement regroupées sur le territoire de la ville de Montréal. Les organisations coalisées le sont un peu plus que les autres. De plus, les organisations sont fortement concentrées sur un territoire équivalant à l'historique (" T inversé mais élargi ") de la pauvreté. Indiquons enfin que l'information sur la concentration doit être liée au territoire d'intervention des groupes. Ces derniers sont majoritairement des organisations à vocation métropolitaine ou du moins à vocation régionale. Une minorité d'organisations ont un territoire d'intervention local.

Montréal-Centre semble donc correspondre à un district d'intervention métropolitain en matière d'intégration et d'insertion en emploi. Nous parlons de **district métropolitain intégratif et insertif** puisque, dans la majorité des cas, l'intervention se fait à l'échelle de la région métropolitaine ou du moins de la communauté urbaine.

Qu'entendons-nous par la notion de district ? Dans le domaine du développement économique, une concentration importante d'entreprises d'un même secteur sur un territoire donné révèle la présence d'un parc industriel, d'une zone d'entreprises, d'un système local de production, d'un district industriel ou d'un district technologique (à l'image du district de la fourrure à Montréal ou de la Cité du multimédia). Généralement, du moins pour les systèmes locaux et les districts industriels, ces ensembles d'entreprises développent une dynamique de concurrence dans la coopération. En d'autres mots, elles

coopèrent tout en se faisant concurrence. La proximité n'est donc pas seulement physique, elle est aussi sociale – présence d'un réseautage important et de relations de collaboration fortes - au sens où des ententes et un système de règles font en sorte que les entreprises forment un système dynamique (comme l'illustre le système identitaire de production de la Beauce).

L'intervention en intégration et en insertion en emploi étudiée présente des caractéristiques de concentration évidente. Cette partie de l'étude ne permet pas de vérifier en quoi cette concentration amène des relations de collaboration et la présence d'une dynamique systémique, mais les probabilités sont fortes. D'une part, plus de la moitié de l'échantillon comprend des organisations regroupées dans des structures formelles. D'autre part, notre connaissance du milieu communautaire montréalais nous permet de supposer que la majorité des organisations étudiées collaborent sous une forme ou une autre (au moins via des tables de concertation sectorielle ou territoriale ou de développement local, comme le Conseil communautaire pour le développement local d'Hochelaga-Maisonneuve, ou la Table de concertation pour l'emploi de Rosemont-Petite-Patrie).

Pourquoi une telle concentration ? “L'intégration et l'insertion en emploi” est un service offert à la population. Comme pour d'autres services – l'éducation, la santé, par exemple – on observe un phénomène de concentration dans les quartiers centraux et péri-centraux métropolitains, et ce, pour une variété de raisons, dont :

- la présence d'un plus grand nombre de participants marginalisés sur le territoire de la ville-centre qu'en périphérie liée;
- le pouvoir d'attraction de la métropole en termes de diversité des services offerts, dont les services aux participants (organismes communautaires, services de santé, services sociaux, etc.) et les entreprises de services, fournisseurs d'emplois exigeant peu de qualification (alimentation, restauration, commerces, etc.);

- les infrastructures en place : densité du réseau de transport en commun, stock de logements sociaux, etc;
- l'importance d'une proximité entre organisations. Bien que nous ne connaissions pas tous les motifs justifiant une telle concentration, elle apparaît naturelle et fonctionnelle au même titre que le sont d'autres types de concentration économique rencontrés sur le territoire de Montréal ou sur d'autres territoires. Vouloir modifier cette logique au profit d'une redéfinition très localisée du territoire d'intervention pourrait grandement affecter le fonctionnement des organisations concernées.

Constat 4 : L'analyse des données sur les trois groupes d'organisations révèle des différences somme toute minimes. Évidemment, un écart existe fort naturellement entre les organisations institutionnelles et les groupes communautaires, mais il était pressenti.

L'analyse des données nous permet de dégager les éléments suivants :

- A) Il n'y a pas de lien systématique entre la nature de l'intervention, les caractéristiques de la population rejointe et le fait d'appartenir à un regroupement, si ce n'est pour les organisations du type Entreprise d'insertion (EI) et Club de recherche d'emploi. Seules ces dernières effectuent une intervention « pointue » (Club) ou spécialisée (EI), face à une plus grande homogénéité des personnes desservies – participants scolarisés, pour les Clubs, et participants en déficit de formation, pour les EI. Enfin, ces organisations font partie de regroupements homogènes au sens où tous les membres partagent en gros les mêmes caractéristiques (ce qui n'est pas le cas du RQUODE ou de l'APSEQ).
- B) Cet état de fait nous permet, à ce moment de la recherche, de poser l'hypothèse suivante : l'étude révèle deux modèles d'intervention, un modèle Club et un modèle Entreprise d'insertion. Ces deux modèles formeraient les deux extrêmes d'un continuum sur lequel pourrait être placé l'ensemble des organisations appartenant aux groupes des coalisés et des non-coalisés.

Évidemment, nous devons relativiser ce constat parce que les données ne permettent pas de qualifier plus spécifiquement l'intervention; cela permettrait peut-être de révéler d'autres modèles. La deuxième partie de l'étude vise à qualifier l'intervention et permettra d'aller plus loin dans l'analyse.

Constat 5 : Il est souvent dit que les interventions de type intégration à l'emploi s'adressent principalement à des personnes faiblement scolarisées. La présente étude indique qu'il n'en est rien. Le niveau de scolarité est relativement élevé. Rappelons que deux participants sur trois détiennent un diplôme d'études secondaires.

Ce constat nous amène à formuler la réflexion suivante : le fait de se trouver difficilement un emploi était traditionnellement associé à une faible scolarité. Le fait que de plus en plus de gens diplômés recourent à des services d'insertion et d'intégration à l'emploi montre que la scolarisation ne rend pas automatique l'intégration au marché du travail et que les personnes scolarisées connaissent une intégration plus difficile qu'auparavant.

Fait important à noter : les deux modèles-types dégagés précédemment s'appliquent à l'égard du niveau de scolarité des participants.

Le modèle Club de recherche d'emploi concerne davantage des personnes bien scolarisées, c'est-à-dire celles qui détiennent une formation collégiale et surtout une formation universitaire.

Le modèle Entreprise d'insertion s'adresse davantage à des personnes faiblement scolarisées qui ont décroché du système scolaire avant la fin de leurs études secondaires.

Entre ces deux modèles, il y a une population hétérogène dont la majorité possède un diplôme d'études secondaires.

Constat 6 : L'étude confirme une situation souvent mentionnée par des groupes offrant des services d'intégration et d'insertion en emploi, à savoir qu'une partie grandissante de la population

rejointe se trouve en situation financière précaire, puisque ces participants déclarent ne pas avoir de revenus (participants dits sans-chèque).

Ce dernier constat ainsi que le précédent nous amènent à compléter l'hypothèse formulée au sujet des modèles rencontrés par une sous-hypothèse relative à la **dualisation** des organisations offrant des services d'intégration et d'insertion en emploi, entre des organisations s'adressant à une population plus nantie et d'autres rejoignant une population moins nantie. Contre toute attente, c'est le nombre d'organisations s'adressant à la première catégorie qui est le plus élevé.

Si tel est le cas, trois questions se posent :

- A) Cet écart entre ce que l'on observe et ce que l'on croyait trouver au sujet de l'offre de services s'adressant à une population plus nantie reflète-t-il le fait que les exigences moyennes d'intégration en emploi dans la société québécoise sont de plus en plus lourdes et que le profil des participants en difficulté d'intégration s'élargit vers des populations non traditionnelles (dites gagnantes par le passé) ?
- B) Cet écart est-il le résultat d'une adaptation des organisations à la nouvelle logique d'évaluation sur résultats imposée dans les dernières années par les bailleurs de fonds ? En raison d'un tel contexte d'évaluation, les groupes travailleraient-ils plus avec des populations permettant d'atteindre les résultats attendus par les programmes gouvernementaux ?
- C) Ce écart est-il le fruit des deux tendances identifiées précédemment ?

7. PARCOURS D'INSERTION

Le devis de recherche prévoyait l'illustration de deux types de parcours d'insertion : un type formel et un type informel.

Nos premières entrevues avec des intervenants du milieu de l'intégration et de l'insertion en emploi nous ont révélé une situation plus complexe que celle prévue par le cadre de cette recherche. Nous avons donc modifié le schéma initial de façon à mieux comprendre la structure de l'offre de service relativement à la notion de parcours d'insertion.

Les différentes rencontres réalisées nous ont permis de dresser la typologie suivante des modèles existants en matière de parcours d'insertion.

7.1 Le parcours structuré à partir du plan d'intervention individualisé élaboré au sein d'une organisation

Ce premier modèle est présent depuis toujours, à des degrés divers, sur le terrain. L'intervention auprès d'un individu requiert la conception d'un plan d'intervention reposant sur un diagnostic et des modalités de prestation de services. Lorsque l'organisation est confrontée à la gestion d'un dossier nécessitant l'intervention d'une autre ressource, l'individu est renvoyé à l'organisme en question. Normalement, le suivi est assuré par l'organisme initial. La réalité sur le terrain indique que les organismes n'ont pas les ressources pour assurer un suivi efficace, mais qu'ils seraient en mesure d'encadrer un parcours si les ressources financières nécessaires leur étaient accordées.

7.2 Le parcours suggéré par un bailleur de fonds auprès d'organisations intervenant sur un même territoire

Dans l'Est de Montréal, entre 1995 et 1998, Développement des Ressources Humaines Canada a favorisé l'émergence d'un parcours informel d'insertion chez quatre organisations d'intégration et d'insertion afin qu'elles se renvoient mutuellement des participants pour répondre à des besoins que ne satisfont pas leurs services. Ce parcours informel s'est fait sans qu'il n'y ait de coordination de la structuration de l'offre de service. Notons que le transfert de responsabilité, de l'État fédéral à l'État provincial, en matière de formation et d'insertion sociale et professionnelle redéfinit la donne dans l'Est de

Montréal, une situation qui oblige à revoir les modalités de coopération informelle entre les organisations. Concrètement, le parcours informel est une chose du passé.

7.3 Le parcours structuré à partir d'une organisation chargée de mettre en réseaux un ensemble de services en intégration et en insertion

Deux scénarios se présentent.

Premièrement : le parcours est structuré depuis deux ans à partir d'une table de concertation regroupant des organismes d'un même territoire. En raison de lacunes en matière de prestation de services, la table se donne un outil d'intervention supplémentaire pour compléter l'expertise en place sur le territoire. Dans deux cas rencontrés, le parcours a été financé à même un projet pilote et la gestion du parcours a été confiée à une CDÉC. Cette dernière gère un projet accueillant une population de 50 à 75 participants pendant environ deux années. La CDÉC ne développe pas de services particuliers, elle est chargée de la gestion de l'analyse, de la référence et du suivi. Ce modèle ne permet pas la structuration de parcours d'insertion pour les populations accueillies par les organismes du milieu.

Deuxièmement : le parcours est structuré depuis un an ou deux à partir d'un organisme communautaire – un CJE ou une CDÉC – ou d'un organisme public, un CLE.

Dans ce cas, il y a gestion de références auprès d'une variété d'organisations. Ce modèle peut amener le gestionnaire du parcours à structurer l'offre de services sur son territoire. Il y a aussi une possibilité de contractualisation pour une gestion de fonds destinés à définir une entente de services entre le gestionnaire et les partenaires associés.

7.4 Le parcours intégré d'insertion

Sur certains territoires, comme celui de l'arrondissement Rosemont/ Petite-Patrie, nous retrouvons trois parcours d'insertion. Un a été mis en place par le CJE, un autre par la CDÉC-RPP et un troisième par le CLE. En 1997, la CDÉC a reçu d'un comité de travail chargé de faire des recommandations relativement à la mise en valeur des terrains Angus le mandat d'intégrer les parcours d'insertion sur son territoire. Un projet d'intégration vise donc

essentiellement la gestion de l'offre de services pour la population de l'arrondissement.

Constats

- Constat 1 : Les organisations, dans la limite de leurs ressources, tendent naturellement à offrir un suivi aux participants en raison de "l'approche client" développée.
- Constat 2 : Tous les parcours formels observés sont récents et se trouvent en phase d'expérimentation. Il est donc difficile de se prononcer de façon définitive sur ces expériences.
- Constat 3 : Au-delà des considérations de stricte rentabilité pour la mise en place d'un parcours, nos entrevues ont montré qu'il est important que ce dernier soit porté par le milieu local.
- Constat 4 : L'implantation d'un parcours nécessite certaines conditions : l'allocation d'un budget spécifique et l'affectation de ressources humaines particulières pour la conception et la réalisation du projet.
- Constat 5 : L'implantation d'un parcours d'insertion a souvent un effet structurant sur la communauté et sur l'offre de services en matière d'intégration et d'insertion en emploi.
- Constat 6 : Quand le parcours est développé en liaison avec les outils de financement locaux, les intervenants nous disent qu'un tel arrimage permet d'éviter les dédoublements dans les services.
- Constat 7 : Nous observons une préoccupation à l'égard du fait que la structuration de services sur un territoire tend à créer une forme d'accréditation des organismes d'intégration et d'insertion en emploi. Si tel devient le cas, un organisme non reconnu risque de ne pas être financé par les pouvoirs publics ou locaux.
- Constat 8 : Les entrevues réalisées ont révélé l'existence d'une préoccupation à l'égard du fait que la structuration des services engendre une institutionnalisation de l'intervention communautaire en matière d'intégration et d'insertion en emploi.
- Constat 9 : Les parcours informels imposés et structurés sur la base du financement des organisations peuvent avoir une raison d'être expérimentale. Ils sont toutefois sujets aux aléas du financement et reposent sur des compromis très fragiles. La durée et la

qualité de l'échange de services sont soumises à la contingence et reposent sur des bases friables.

Bibliographie

- Auletta, K., *The Underclass*, Vintage, New York, 1982.
- Bergier, B., *Les affranchis*, Desclée de Brouwer, Paris, 1996.
- Boyer, R., Durand, J.P., *L'après-fordisme*, Syros, Paris, 1993, 174 p.
- Buhrig, M., *Réussir l'insertion, accompagner la reconnaissance sociale*, Chronique sociale, Lyon, 1996.
- Castel, R., *Les marginaux dans l'histoire*, pp. 32 à 41 dans Paugam, S., (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 1996.
- Castel, R., *Les pièges de l'exclusion*, Lien social et politiques - RIAC 34, automne 1995, pp. 13 à 21.
- Cérézuelle, D., *Pour un autre développement social*, Desclée de Brouwer, Paris, 1997.
- Chopar, J. N., Roy, S., *Y a-t-il vraiment des exclus ?; présentation*, Lien social et politiques - RIAC 34, automne 1995, pp. 5 à 8.
- Collectif des entreprises d'insertion, *Pour lutter contre l'exclusion, reconnaître et soutenir les entreprises d'insertion*, Bulletin d'information du CEI, Montréal, vol. 1, n° 1, octobre 1995.
- Dubar, C., *Socialisation et processus*, pp. 111 à 119 dans Paugam, S., (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 1996.
- Dupuy, J. P., *La philosophie sociale et politique face à la misère de l'exclusion*, pp. 52 à 65 dans Paugam, S., (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 1996.
- Ferreol, G. (dir.), *Intégration et exclusion dans la société française contemporaine*, Presses universitaires de Lille, Lille, 1992.
- Fontan, J. M. (dir.), *S'organiser localement pour l'emploi. Plan stratégique d'adaptation de la main-d'œuvre*, Comité de relance Angus, Montréal, 1997.

BIBLIOGRAPHIE

- Fontan, J. M., Shragge, E., *Le Chic Resto Pop, l'affirmation d'une citoyenneté par le travail à utilité sociale*, dans Hautecoeur, J. P., *Alpha 1996, Formation de base et travail*, Québec, Institut de l'UNESCO pour l'Éducation, 1996, pp. 339 à 360.
- Gaullier, X., *La machine à exclure*, Le débat, avril 1992, pp. 168 à 188.
- Gordon, D., *Theories of Poverty and unemployment*, D. C. Heath & Co, Lexington, 1972.
- Gorz, A., *Capitalisme, socialisme, désorientations, orientations*, Galilée, Paris, 1991.
- Labelle, S., *Répertoire pour un parcours d'insertion au travail*, Service du développement économique de la ville de Montréal, Montréal, 1995.
- Lamarque, G., *L'exclusion*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 1995.
- Lévesque, B., *Repenser l'économie pour contrer l'exclusion sociale : de l'utopie à la nécessité*, Cahiers du Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats, n° 9502.
- Morin, G., Vachon, B., *Intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, ministère de la sécurité du revenu, Québec, 1994.
- Myrdal, G., *Challenge to affluence*, Random House, New York, 1963.
- Pascal, C., Jamet, J., *L'insertion en questions*, L'Harmattan, Paris, 1995.
- Piore, M. J., Doeringer, P. B., *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, D. C. Heath, Lexington, 1971.
- Prud'homme, P., *Le Chic Resto Pop*, Fides, Montréal, 1995, 168 pages.
- Rodriguez, P., *Proposition de démarche en matière d'insertion pour l'arrondissement Rosemont Petite-Patrie*, Comité de relance Angus, Montréal, 1996.
- Rodriguez, P., *Insertion sociale et économique des jeunes adultes. Les entreprises d'insertion, une réponse à la marginalisation*, Le Boulot Vers..., Montréal, 1990.

- Roustang, G., Laville, J. L., Perret, B., Mohé, B., *Vers un nouveau contrat social*, Desclée de Brouwer, Paris, 1996.
- Schulteis, F., *L'État et la société civile face à la pauvreté en Allemagne*, pp. 428 à 437, dans Paugam, S., (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 1996.
- Schwartz, B. (dir.), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Rapport au premier ministre, Paris, 1981.
- Thomas, H., *La production des exclus*, Presses universitaires de France, Paris, 1997.
- Townsend, P., *Poverty in the United Kingdom, Survey of Households Resources and Standards of Living*, Penguin Books, Harmondsworth, 1979.
- Tremblay, D. G., Fontan, J. M., *Le développement économique local. La théorie, les pratiques, les expériences*, Presses de l'Université du Québec et Télé-Université, Sainte-Foy, 1994 (réédition 1997).
- Valadou, C., *L'entreprise d'insertion par l'économie*, présentation au Comité de relance Angus, mars 1996.
- Valadou, C., Bordeleau, D., Rufo, B., *Les entreprises d'insertion au Québec, état des lieux*, Collectif des entreprises d'insertion, Montréal, 1995.
- Weinberg, A., *Lien social: fracture ou fragmentation*, « Sciences humaines », hors-série, n° 13, mai-juin 1996, pp. 5 à 9.
- Whul, S., *Politiques de l'emploi et d'insertion: quelques perspectives*, pp. 507 à 518 dans Paugam, S., (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 1996.
- Whul, S., *Les exclus face à l'emploi*, Syros/Alternatives, Paris, 1992.
- Whul, S., *Du chômage à l'exclusion? L'état des politiques, l'apport des expériences*, Syros/Alternatives, Paris, 1991.
- Wresinski, J., *Grande pauvreté et précarité économique et sociale*, Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social, session de 1987.

Annexes

Fiches signalétiques

L'Association des services externes de main-d'œuvre (ASEMO)

Historique

L'Association des services externes de main-d'œuvre est un regroupement d'organismes à but non lucratif qui se consacrent au développement de l'employabilité et à la réinsertion sur le marché du travail de certains groupes défavorisés au niveau de l'emploi. À la fin des années 80, les SEMO se regroupent en association (ASEMO). La fondation de l'association a pour finalité de doter les organismes d'un pouvoir de négociation plus important auprès des ministères. La formation de l'association a également permis la naissance d'un "comité conjoint MMSRFP-ASEMO, lieu d'échanges privilégiés sur les différentes problématiques vécues par les organismes et le ministère dans la gestion du programme SEMO" (Document de travail, 1998, p. 7). Soulignons que depuis 1993, des changements appréhendés au niveau des structures gouvernementales incitent les SEMO à modifier leur cadre normatif "en vue d'entrer dans l'ère de la gestion des résultats" (Document de travail, 1998, p. 8).

Mentionnons que chaque SEMO est financé selon le nombre de personnes admises. "Ces personnes doivent tenir compte d'un pourcentage de prestataires de la Sécurité du revenu dans l'ordre de 75 % et les SEMO doivent insérer sur le marché du travail 50 % de leurs admissions annuelles. Avec la réforme, nous assistons aussi à la naissance d'un système d'évaluation où chaque SEMO doit atteindre ses objectifs pour conserver le financement de ses opérations" (Document de travail, 1998, p. 5).

Mission et groupes cibles

Les SEMO ont comme mission l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail d'une clientèle aux prises avec une problématique de chômage prolongé. Les groupes cibles de ces organismes sont surtout les femmes, les jeunes (délinquance, sous-scolarisation), les personnes handicapées et toute autre clientèle défavorisée au niveau de l'emploi.

Mandat

Le mandat des SEMO "est de développer une approche adaptée aux conditions sociales et économiques des groupes cibles, tout en articulant un mode de fonctionnement souple et accueillant" (Document de travail, 1998, p. 4). Les activités se traduisent de diverses façons: par de l'orientation, des méthodes dynamiques de recherche d'emploi, du counselling en emploi et des stages en entreprise.

Rayonnement et territoire

L'Association des services externes de main-d'œuvre (ASEMO) regroupe 51 SEMO régionalisés sur la base territoriale des MRC, sauf pour Montréal et Québec. Parmi les 51 SEMO, il existe "4 types de SEMO : SEMO-personnes handicapées, SEMO-jeunes, SEMO-femmes, SEMO-multiples" (Document de travail, 1998, p. 7).

Référence

ASEMO. 1998. Avis concernant la politique de recours aux services externes : Document de travail.

Association des parrains des services d'employabilité du Québec (APSEQ)

Historique

Ce regroupement d'organismes est présent au Québec depuis les années 70. À l'origine et durant plus d'une vingtaine d'années, le financement de leurs activités est venu du programme fédéral " Extension de la main-d'œuvre ". À l'époque, ce programme avait été créé pour répondre aux besoins des clientèles non régulières fréquentant les centres. Le nom "Extension de main-d'œuvre" renvoie à des "clientèles désignées non desservies par les services publics d'emploi" (APSEQ, 1998, p. 2). L'association (APSEQ) fut fondée en 1988 et incorporée en 1990.

Mission et groupes cibles

La mission des membres de l'organisation est de répondre aux besoins des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. Par "défavorisées sur le plan de l'emploi", on entend toute personne qui cumule plusieurs facteurs défavorables à l'embauche " tels un faible niveau de scolarité, un bas niveau de qualification professionnelle, une absence prolongée du marché du travail..." (APSEQ, 1998, p. 3) Pour remplir sa mission, l'Association a comme objectif : " 1) de favoriser le développement et la reconnaissance de l'expertise des membres ; 2) de représenter et promouvoir les intérêts des membres et de leurs clientèles respectives; 3) d'accroître la visibilité des services d'employabilité auprès de la population et des instances gouvernementales ; 4) d'assurer la diffusion d'informations entre les membres" (APSEQ, 1998, p. 2). La clientèle desservie par ces organismes comprend surtout " des femmes, des jeunes, des personnes judiciairisées, des immigrants, des chômeurs chroniques, des travailleurs âgés et des membres des collectivités éloignées" (APSEQ, 1998, p. 3).

Mandat

Le mandat des membres de l'APSEQ est d'offrir une gamme complète de services "tels le counselling en emploi, le suivi et les contacts auprès des employeurs. De plus, l'organisation a comme objectif de couvrir les quatre dimensions du développement de l'employabilité que sont le choix de carrière, l'amélioration des compétences, la recherche d'emploi et le maintien en emploi" (APSEQ, 1998, p. 3). L'approche est individualisée, ce qui permet d'adapter le service aux besoins du client. Elle varie donc selon les besoins, mais est habituellement de courte durée. "De plus, depuis 1997, certains organismes membres ont été mandatés pour faire de la gestion de cas, une

nouvelle approche initiée par la Direction des ressources humaines du Canada” (APSEQ, 1998, p. 3) .

Rayonnement et territoire

L'Association regroupe 30 membres. Leurs services sont offerts dans diverses régions de la province. La division de leur territoire obéit à “deux logiques, en fonction des réalités géo-démographiques 1) mandats régionaux ; 2) mandats plus locaux en rapport avec le CLE”.

Référence

Association des parrains des services d'employabilité du Québec (APSEQ). 1998.

Association des Clubs de Recherche d'Emploi du Québec (ACREQ)

Historique

En 1984, les Clubs de Recherche d'Emploi du Québec sont créés et regroupent sept organismes. Dès le début, la formule qu'utilisent ces organismes remporte un succès important et sera reprise ailleurs dans le monde, plus particulièrement en France. En 1990, ce regroupement s'incorpore pour fonder officiellement l'Association des Clubs de Recherche d'Emploi du Québec (ACREQ). "En 1991, l'efficacité de la méthode club est reconnue par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration (nom du ministère à l'époque) et celui-ci injecte de nouveaux fonds pour la création d'une trentaine de clubs de recherche d'emploi à l'échelle du Québec."

Mission et groupes cibles

La mission de l'Association des Clubs de Recherche d'Emploi du Québec est de lutter contre l'exclusion sociale en contribuant, à travers un réseau de clubs, à ouvrir aux personnes sans emploi l'accès au travail. Pour ce faire, l'ACREQ privilégie un modèle spécifique d'intervention communautaire en employabilité, qui place l'atteinte de résultats tangibles en matière de recherche d'emploi au premier rang de ses préoccupations. L'ACREQ croit que ce modèle est porteur de réponses pouvant modifier de façon significative les comportements éliminatoires que vivent trop souvent des individus qui veulent accéder à l'emploi. "Ce choix permet à l'ACREQ d'inscrire sa contribution dans l'affirmation d'une culture du possible faisant contrepoids à la culture de l'inéluctable" (Fournier ; 1996 : p.13). Les services sont offerts à toute personne âgée de 18 ans ou plus (sachant lire et écrire le français ou l'anglais) qui est à la recherche d'un emploi.

Mandat

Dans le but d'aider les personnes membres à trouver un emploi le plus rapidement possible, les Clubs de Recherche d'Emploi utilisent la méthode "club de recherche d'emploi" développée aux États-Unis par Nathan Azrin. "Le programme comporte une session de formation d'une durée de trois semaines qui se donne en groupe variant de 8 à 16 personnes. Les thèmes abordés pendant la formation sont les suivants : connaissance et mise en valeur de soi, réseaux amis, cartes de présentation, techniques d'appel téléphonique et mise en pratique, curriculum vitae, rencontres informelles, entrevues d'embauche et simulation... Après la formation, les participants bénéficient du support du club dans leur recherche d'emploi et ce, jusqu'à

trois mois après leur formation. Le club offre également, outre le support de conseillers professionnels, une assistance technique.”

Rayonnement et territoire

L'Association regroupe aujourd'hui 38 membres. Le territoire de l'ACREQ est officiellement défini par le territoire des CLE.

Références

Association des clubs de recherche d'emploi du Québec. 1998. Qu'est-ce qu'un club de recherche d'emploi

Internet : <http://www.cre.qc.ca/francais/definition,htm>.

Fournier, Serge. 1996. Pour une intervention socialement utile et humainement nécessaire, Projet de mission pour l'Association des Clubs de Recherche d'Emploi du Québec.

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQUODE).

Historique

“Au cours des années 1970, plusieurs organismes communautaires ont voulu répondre aux besoins de collectivités aux prises avec le chômage en offrant des services liés à la création d'emplois. La récession de 1982 et la mise en œuvre de politiques publiques visant à contrer le chômage structurel ont amené ces organismes à s'orienter en fonction de projets de développement de l'employabilité s'adressant aux chômeurs les plus affectés par la réorganisation structurelle du marché du travail. Au milieu des années 1980, ces projets se sont multipliés et ont contribué à un processus d'échange informel d'information et d'expertise sur le développement et leurs problématiques communes. La perspective d'un changement d'orientation des politiques gouvernementales a amené un noyau de cinq organismes à créer à l'automne 1985 un comité aviseur en vue de la mise sur pied d'une association. Une rencontre générale d'information, regroupant 45 organismes, fut tenue à Montréal en novembre 1986 et l'assemblée de fondation du RQUODE se concrétisa à Sherbrooke en février 1987” (Quode porteur, 1998 : p. 9).

Mission et groupes cibles

(...) sa mission (...) est de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi en regroupant et en soutenant les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité” (Quode porteur, 1998 : p. 8). Le RQUODE poursuit les objectifs suivants : a) perfectionner les méthodes d'intervention qui contribuent au succès des organismes ; b) augmenter l'efficacité du travail auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi ; c) favoriser un lieu d'échange du savoir-faire en matière d'intégration au travail ; d) faciliter la communication entre les organismes ; e) représenter l'ensemble des membres auprès des partenaires gouvernementaux, sociaux, économiques et communautaires. Les organismes membres du RQUODE offrent leurs services à une clientèle variée : problèmes de santé mentale, décrochage, analphabétisme, problèmes liés à la criminalité, toxicomanie, tous les handicaps, absence prolongée du marché du travail, intégration des communautés culturelles.

Mandat

Le mandat des membres de RQUODE se traduit par des méthodes qui augmentent l'employabilité. Parmi les outils d'intervention employés on retrouve : l'orientation, des techniques de recherche d'emploi, l'alphabétisation, des formations spécifiques, des stages de formation en entreprise et un suivi post-formation.

Rayonnement et territoire

Le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité regroupe 54 organisations. Le territoire est réparti selon les besoins socio-démographiques des populations

Références

Congrès d'orientation du RQUODE, 27 mai 1998, Plus qu'hier, moins que demain : document de réflexion, Hôtel de l'Institut, Montréal, 8 et 9 juin 1998.

Quode Porteur, 1998, volume 11, numéro 1.

Collectif des entreprises d'insertion du Québec

Histoire

En 1995, “un noyau de six entreprises d'insertion élabore et diffuse la Charte des entreprises d'insertion suite à deux forums sur le sujet. Dans la foulée, plus de trente organismes à travers le Québec adhèrent à la Charte des entreprises d'insertion du Québec” (Collectif des entreprises d'insertion, p. 15). En 1996, ont lieu l'assemblée de fondation et l'incorporation du Collectif des entreprises d'insertion du Québec.

Mission et groupes cibles

La mission du Collectif des entreprises d'insertion du Québec “est de favoriser l'émergence d'un réseau d'initiatives qui participent à la recherche et à la mise en œuvre d'alternatives à l'exclusion d'un nombre croissant de personnes rencontrant des difficultés particulières vis-à-vis de leur insertion sociale et professionnelle. Plus particulièrement, il entend offrir un support à l'émergence, à la reconnaissance, à la promotion et au développement d'initiatives pertinentes d'insertion par l'économie au Québec : les entreprises d'insertion” (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, p. 1). Les services sont offerts de façon plus particulière “ à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes (formation académique ou professionnelle...) sont inadaptées voire rejetantes, ou à des personnes néo-immigrantes connaissant d'importants problèmes de langue et de qualification. Cette clientèle, volontaire, est constituée de personnes précarisées ou en situation d'exclusion, sans revenu ou fortement défavorisées, qui bénéficient pour beaucoup d'entre elles de mesures d'accompagnement social ” (Cadre de référence, p. 6).

Mandat

Les entreprises d'insertion ont comme mandat de permettre aux participants d'acquérir une expérience concrète de travail. Dans cette perspective, “l'entreprise d'insertion propose un système intégré d'apprentissages dont le fondement est la situation de travail, où les activités de formation et les activités de production sont intimement liées. Cette approche est centrée sur les besoins de l'individu et implique un encadrement pluridisciplinaire qui tient compte des dimensions sociales, personnelles, techniques et professionnelles de la formation” (Cadre de référence, p. 6).

Rayonnement et territoire

Le Collectif des entreprises d'insertion regroupe 31 membres. On retrouve des entreprises d'insertion un peu partout au Québec.

Références

Collectif des entreprises d'insertion du Québec, Cadre de référence et charte des entreprises d'insertion.

Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 1998, Rapport d'activités du C.E.I.Q pour 1997.

Collectif des entreprises d'insertion du Québec, Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec.

Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)

Historique

“ En juillet 1995, le Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec est né sous la forme d’un regroupement de Carrefours provenant de quatre régions du Québec. Ainsi, les régions de l’Outaouais, de la Montérégie, de Lanaudière et de l’Abitibi-Témiscamingue initient une première démarche de concertation, d’échanges et de collaboration entre les Carrefours qui en sont alors à une étape d’implantation et de développement. En mai 1996, une rencontre provinciale fut initiée au Carrefour jeunesse-emploi de l’Outaouais afin d’officialiser le Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec. Le Réseau compte dès lors des Carrefours provenant des régions de Québec, Montréal, Outaouais, Lanaudière, Montérégie, Saguenay-Lac-Saint-Jean et de l’Abitibi-Témiscamingue ” (Rapport annuel, 1998, p. 20)

Mission et groupes cibles

“Le Réseau a pour mission de regrouper et représenter les CJE afin de développer, promouvoir et défendre collectivement une approche communautaire adaptée aux besoins locaux, visant à favoriser l’intégration sociale et économique des jeunes adultes québécois ” (Rapport annuel, 1998, p. 20). Dans le cadre de leur mission, le Réseau des Carrefours jeunesse-emploi présente des mémoires et tente, tant au niveau local que régional, de défendre les intérêts des jeunes travailleurs. De plus, le Réseau s’assure du respect de la mission des Carrefours jeunesse-emploi et fait de la représentation au niveau des partenaires gouvernementaux. Le Réseau a également comme objectif “de mettre en place des mécanismes de communication permanents entre le réseau et les membres et de développer une stratégie pour améliorer la coordination des activités du réseau : financement, permanence, emplacement” (Rapport annuel, 1998, p. 23). Les services offerts par les CJE s’adressent à des jeunes de 16-35 ans sans aucune discrimination.

Mandat

Le mandat des CJE est de préparer les candidats à occuper un emploi. Pour s’acquitter de leur mandat, les Carrefours jeunesse-emploi ont organisé leur intervention autour de cinq grands axes : 1) les activités et services offerts pour soutenir les individus dans leur parcours socioprofessionnel ; 2) les activités liées aux besoins de soutien à la recherche d’emploi et au développement ; 3) les activités liées aux besoins en information scolaire et professionnelle et en prévention du décrochage scolaire ; 4) les activités liées

au soutien en démarrage de petites entreprises et au développement de l'entrepreneurship ; 5) les concours en entrepreneurship.

Rayonnement et territoire

À la fin de 1998, le Réseau des Carrefours jeunesse regroupe 98 membres. On retrouve des CJE un peu partout au Québec, mais officiellement leur territoire est celui des MRC ou des arrondissements pour Montréal.

Référence

Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec, 1997-1998, Rapport annuel des activités.

Questionnaire

Inventaire des organismes
