

CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE :

un portrait des pratiques de développement local

Projet de recherche :
Contribution des organismes communautaires au
développement local

SEPTEMBRE 2002



DIRECTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE



PORTRAIT DU CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI : un portrait des pratiques de développement local

RÉDACTION

Denis Geoffroy

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Paule Simard, Direction de santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue

Michelle Duval, Université du Québec à Montréal

Cécile Sabourin, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

RÉVISION LINGUISTIQUE

Monique Bernier

MISE EN PAGE

Joanne Bérubé

© Régie régionale de la santé et des services sociaux
de l'Abitibi-Témiscamingue, 2002

*Reproduction autorisée à des fins non commerciales
avec mention de la source. Toute reproduction totale
ou partielle doit être fidèle au texte utilisé.*

ISBN : 2-89391-202-8

*DÉPÔT LÉGAL – BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC, 2002
DÉPÔT LÉGAL – BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA, 2002*

Vous pouvez vous procurer ce document à la Régie régionale de la santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue au 1, 9^e Rue, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2A9, tél. : (819) 764-3264, poste 49320.

REMERCIEMENTS

Ce projet de recherche fut rendu possible grâce à la participation, sous différentes formes, de plusieurs personnes et organisations. Parmi ces contributions, soulignons d'emblée l'apport considérable d'organismes communautaires œuvrant sur le territoire témiscamien.

Pour ce portrait *du Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue*, nous remercions les employés-es, les membres du Collectif et les membres qui nous ont chaleureusement accueillies dans leur organisme. Ces acteurs-trices ont généreusement accepté de partager leur temps et leur énergie afin de nous faire pénétrer dans leur milieu et, par le fait même, nous permettre de connaître leurs pratiques et leurs façons de faire.

Sans ces précieuses collaborations, le projet n'aurait pu être mené à terme. Nous espérons que ce portrait reflète le plus fidèlement possible leur réalité et pourra leur être utile.

AVANT-PROPOS

LE CONTEXTE

Globalement, ce projet de recherche vise à évaluer la contribution des organismes communautaires au développement local dans la Municipalité régionale de comté (MRC) du Témiscamingue. L'étude se divise en deux volets. Le premier, portant spécifiquement sur les pratiques des organismes communautaires¹ et leurs stratégies d'influence, a pour objectif de cerner, dans un premier temps, les moyens mis en œuvre par les organismes communautaires pour rejoindre et rassembler les personnes qu'ils veulent desservir, pour connaître leurs besoins et redonner à ces personnes un peu plus de pouvoir sur leur vie. Il apparaît également important, dans un deuxième temps, de mettre à jour les stratégies déployées par les organismes communautaires pour contribuer, le plus efficacement possible, aux décisions qui se prennent au sein des instances locales et territoriales et, par conséquent, influencer le développement de leur communauté.

Le deuxième volet du projet porte sur l'analyse des instances de concertation² du développement local de la MRC du Témiscamingue. Il s'agit, dans un premier temps, de voir de quelle façon la concertation s'est développée autour de ces entités, mais

¹ Les organismes communautaires oeuvrant dans le domaine de la santé et des services sociaux participant à cette étude sont les suivants : le Regroupement d'entraide sociale du Témiscamingue, l'Entretoise du Témiscamingue Inc., le Centre de femmes du Témiscamingue, la Maison des Jeunes du Témiscamingue et la Corporation du transport adapté du Témiscamingue. Un deuxième groupe d'organismes oeuvrant plus spécifiquement dans le domaine de l'économie sociale ou qui ont développé des modes alternatifs de développement économique est composé *du Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue*, de *On en sort du bois*, de la *Table de concertation des personnes âgées du Témiscamingue* et de *Notre-Dame-du-Nord en santé*.

² Les instances de développement à l'étude sont : la Société de développement du Témiscamingue, la MRC du Témiscamingue et le Centre de santé Sainte-Famille.

spécifiquement sous l'angle de la place faite aux organismes communautaires et sur la contribution de ces derniers aux prises de décision. Dans un deuxième temps, un projet spécifique dans lequel s'engagent les instances de développement local sera analysé afin d'observer si on tient compte des points de vue défendus par les organismes communautaires et si ces derniers se reflètent dans les décisions qui sont prises.

Ce projet a été réalisé en partenariat avec différents acteurs-trices impliqués dans le développement du territoire témiscamien (Centre de femmes du Témiscamingue, Centre de santé Sainte-Famille, Société de développement du Témiscamingue, Regroupement des organismes communautaires du Témiscamingue) et chercheuses (Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Université du Québec à Montréal et Direction de la santé publique de l'Abitibi-Témiscamingue).

LA MÉTHODOLOGIE

Cette recherche évaluative est de type qualitatif, dans le sens qu'elle vise à recueillir le point de vue des acteurs-trices. En effet, il existe une multitude de points de vue sur la réalité, chacun étant propre à un individu, ou quelquefois partagé en partie par plusieurs personnes (groupes d'intérêt, communautés). Pour comprendre un phénomène social, dans ce cas-ci les pratiques des organismes communautaires, il apparaissait donc indispensable de recueillir les perceptions des acteurs-trices sur les thèmes de recherche (pratiques internes de leur organisme et stratégies d'influence du développement local).

Le choix des organismes a été fait au regard de leur ancrage dans la dynamique locale et la diversité des problématiques qu'ils couvrent, à partir d'une liste dressée par les partenaires de la recherche. Faisant partie des neuf organismes étudiés dans la première étape de la recherche, *le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue* fut choisi notamment parce qu'il œuvre auprès des jeunes adultes âgées de 16 ans à

35 ans et que ses actions visent l'amélioration de leurs conditions de vie. La cueillette des données dans cet organisme a été réalisée en décembre 2001 et janvier 2002.

Ce portrait des pratiques *du Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue* a été préparé à partir d'une cueillette de données misant sur plusieurs outils méthodologiques : analyse des documents produits par l'organisme (statuts et règlements, rapports d'activités, procès-verbaux et autres), observations participantes concernant le fonctionnement quotidien de l'organisme (réunions du Collectif, rencontres d'équipe des employés-es et activités spéciales) ainsi que des entrevues individuelles réalisées auprès d'employés-es (3), d'administrateurs-trices du Collectif (2) et de membres (3).

Ce portrait fut présenté le 10 septembre 2002 à une dizaine de personnes, employés-es et membres du Collectif afin d'en valider le contenu. Cette rencontre de discussion a permis à l'équipe de recherche de poser certaines questions demeurées en suspens et d'enrichir le document à la suite des commentaires émis.

LES LIMITES DE LA RECHERCHE

Il est important de mentionner que ce portrait propose une image de l'organisme à la fin de l'hiver 2001. Depuis ce temps, l'organisme a continué d'évoluer faisant en sorte que certaines données peuvent être différentes actuellement. Par ailleurs, ce portrait porte un regard extérieur à partir de thèmes spécifiques visant à cerner les pratiques de développement local des organismes communautaires du Témiscamingue et, plus spécifiquement dans ce cas-ci, de la contribution du Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue au développement de la communauté.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	13
CHAPITRE PREMIER : LA NATURE DE L'ORGANISME	15
1.1. LA CRÉATION DE L'ORGANISME	15
1.2. L'ÉVOLUTION DE LA MISSION, DES OBJECTIFS	16
1.3. L'ÉVOLUTION DES SERVICES ET DES ACTIVITÉS	17
1.4. LES MODES D'IDENTIFICATION DES BESOINS DES PARTICIPANTS-ES	21
1.5. LES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE	22
CHAPITRE II : L'ORGANISME ET SON FONCTIONNEMENT.....	25
2.1. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	25
2.2. LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE MEMBRES ET DE BÉNÉVOLES	27
2.3. LA MOTIVATION DES PERSONNES DE L'ORGANISME	28
2.4. L'ÉQUIPE DE TRAVAIL	29
2.5. LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES MEMBRES	30
CHAPITRE III : LA VIE DÉMOCRATIQUE	31
3.1. LES MODES DE CIRCULATION DE L'INFORMATION	31
3.2. LES MODES DE PRISE DE DÉCISION	31
3.3. LES EFFORTS FAITS POUR INTÉGRER LES MEMBRES	33
3.4. LES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE	34
CHAPITRE IV : LES RETOMBÉES DE L'ORGANISME.....	35
4.1. LES RETOMBÉES SUR LES PARTICIPANTS-ES	35
4.2. LES RETOMBÉES SUR LA COMMUNAUTÉ	36
CHAPITRE V : LES PRATIQUES DE COLLABORATION	39
5.1. LA COLLABORATION AUTOUR DES PARTICIPANTS-ES	39
5.2. LA COLLABORATION CONCERNANT LA VIE DE L'ORGANISME	40
5.3. LES MODES DE SÉLECTION DES PARTENAIRES	41
5.4. LES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSES	41

CHAPITRE VI : LES STRATÉGIES D'INFLUENCE SUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL.....	43
6.1. LES LIEUX DE CONCERTATION DANS LE DOMAINE D'INTERVENTION DE L'ORGANISME	43
6.2. LES LIEUX DE CONCERTATION AVEC LE MILIEU COMMUNAUTAIRE.....	44
6.3. LES LIEUX DE CONCERTATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMMUNAUTÉ.....	44
6.4. LE CHOIX DES LIEUX DE CONCERTATION	45
6.5. L'ÉVALUATION DE LA CONCERTATION	45
6.6. LES STRATÉGIES SPÉCIFIQUES DE L'ORGANISME	46
BIBLIOGRAPHIE.....	49
ANNEXES.....	53
ANNEXE I : TABLEAU SYNTHÈSE DE L'ORGANISME <i>CJET</i>	53
ANNEXE II : LETTRES PATENTES DU <i>CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE</i>	57
ANNEXE III : STATUT DES EMPLOYÉS-ES DE DU <i>CJET</i>	59
ANNEXE IV : LES PARTENAIRES DE COLLABORATION <i>DU CJET</i>	61
ANNEXE V : TABLEAU DES SERVICES OFFERTS ET ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR <i>LE CJET</i>	63
ANNEXE VI : LES LIEUX DE CONCERTATION AUQUELS PARTICIPE <i>LE CJET</i>	67

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

CJE	Carrefour Jeunesse Emploi
CJET	Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue
CLE	Centre local d'emploi
CLDT	Centre local de développement du Témiscamingue
CJT	Collectif Jeunesse du Témiscamingue
CRDAT	Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
FLCP	Fonds de lutte contre la pauvreté
FLI	Fonds local d'investissement
MRC	Municipalité régionale de comté
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
SDT	Société de développement du Témiscamingue
UQAM	Université du Québec à Montréal
SFPQ	Syndicat de la fonction publique du Québec
ROCT	Regroupement des organismes communautaires du Témiscamingue
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale

INTRODUCTION

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (CJET) est considéré comme un organisme axé sur l'amélioration des conditions de vie des jeunes adultes âgés de 16 à 35 ans par le biais de l'intégration sociale et professionnelle, sans discrimination quant à leur statut. La mission *du CJET* est d'aider la jeunesse témiscamienne en passant par une volonté du milieu d'augmenter la qualité de vie des jeunes.

Le CJET vise à créer un lieu d'accueil favorisant, chez les jeunes adultes, le développement de l'autonomie et la prise en charge de leur pouvoir d'action en apportant, notamment, une attention particulière aux jeunes adultes en difficulté. En plus de sensibiliser la communauté aux problèmes des jeunes, cet organisme a pour objectif d'initier des projets novateurs pour répondre aux besoins des jeunes, en suscitant le développement socioéconomique local et en y participant. *Le CJET* travaille également en complémentarité avec les ressources du milieu afin d'offrir une meilleure diversité des services à l'emploi pour les jeunes, un lieu accessible et souple pour l'insertion, le maintien et la création d'emplois, tout en répondant aux particularités et aux besoins témiscamiens.

Dans ce dessein, l'organisme favorise le contact direct avec les jeunes en leur offrant une ressource d'accueil, d'information et d'orientation, un service de pré-employabilité et de recherche d'emploi, un soutien dans le développement de projets jeunesse collectifs créateurs d'emplois et un appui à l'entrepreneuriat. L'équipe de travail *du CJET* est composée de quatre employés-es permanents. On retrouve une personne à la coordination, deux intervenantes et une personne responsable de l'accueil, du secrétariat et de la comptabilité.

Finalement, il est intéressant de préciser la volonté de cet organisme de se développer et de s'impliquer, tant localement que régionalement, par la création et la consolidation de divers partenariats et collaborations.

CHAPITRE PREMIER : LA NATURE DE L'ORGANISME

1.1. LA CRÉATION DE L'ORGANISME

Constitué le 19 mars 1996 selon la Loi sur les compagnies, *le CJET* est le résultat d'une initiative communautaire issue d'un consensus du milieu et encouragée par le député-ministre, Monsieur Rémy Trudel. Lors de la mise sur pied des Carrefours Jeunesse Emploi (CJE), un seul organisme devait être établi dans chaque circonscription³ électorale de l'Abitibi-Témiscamingue, soit celles de Rouyn-Noranda-Témiscamingue, Abitibi-Est, Abitibi-Ouest et Val-d'Or. Dans cette perspective, seule la municipalité de Rouyn-Noranda « aurait dû avoir un Carrefour Jeunesse Emploi » dans la circonscription électorale de Rouyn-Noranda-Témiscamingue, souligne une intervenante *du CJET*. Cependant, compte tenu du vaste territoire que le CJE de Rouyn-Noranda aurait eu à desservir, on peut supposer que les jeunes Témiscamiens n'auraient pu recevoir les services adaptés à leur situation. Pour remédier à ce problème, la coordonnatrice rappelle que : « À la première année d'implantation du CJE de Rouyn-Noranda, le gouvernement a séparé la subvention en deux, soit une partie à Rouyn-Noranda et une autre au Témiscamingue, puis en ce qui concerne la deuxième année, *le CJE du Témiscamingue* a reçu sa propre enveloppe budgétaire. » Ce partage des subventions et du territoire résulte en partie de pressions politiques effectuées auprès du député M. Rémy Trudel et des ministères concernés par le comité provisoire et le comité d'implantation *du CJET*. Il semble que par la suite, M. Rémy Trudel ait appuyé les démarches de l'organisme.

³ En ce qui a trait aux circonscriptions électorales au provincial, en Abitibi-Témiscamingue, nous retrouvons quatre circonscriptions dont celles de Rouyn-Noranda-Témiscamingue, Abitibi-Est, Abitibi-Ouest et Val-d'Or.

Le comité provisoire, selon la coordonnatrice, était composé de gens du milieu soit : « des jeunes, des personnes de la fonction publique, de la justice, entre autres. » Ce comité reflétait la volonté de l'ensemble de la communauté témiscamienne à dire : « que cela n'est pas vrai qu'on va se faire desservir par Rouyn-Noranda. » Le comité d'implantation, quant à lui, a travaillé selon cette même informatrice à effectuer : « des pressions politiques auprès du gouvernement afin que celui-ci voie l'intérêt de séparer le CJE de Rouyn-Noranda avec le Témiscamingue. » Après plus d'un an de relations publiques et de pressions, le 9 mai 1997, *le CJET* ouvre officiellement ses portes aux jeunes de 16 à 35 ans.

Le CJET offre une gamme de services et d'activités destinés aux jeunes adultes. « L'équipe dynamique *du Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue* travaille pour et avec les jeunes agés-es entre 16-35 ans au sein de trois volets : l'employabilité, l'entrepreneursip et l'implication sociale » (*Le CJET*, 2002) (section 1.3).

1.2. L'ÉVOLUTION DE LA MISSION ET DES OBJECTIFS

Le tableau synthèse de l'histoire *du CJET* (annexe 1), sans être exhaustif, donne un aperçu de son évolution. Afin d'en exposer un portrait sommaire et de mettre en évidence les changements qui ont eu lieu depuis sa création, il s'avère essentiel de souligner les principaux événements survenus au cours de son histoire.

Selon la Charte officielle, *le CJET* est un organisme sans but lucratif qui a pour principale mission l'amélioration des conditions de vie des jeunes adultes âgés de 16 à 35 ans, sans discrimination quant à leur statut, et ce, sur une base volontaire (annexe 2). L'organisme a défini plusieurs objectifs pour réaliser sa mission. À ce titre, un des objectifs *du CJET* est d'offrir aux jeunes adultes touchés par le manque d'emploi, la pauvreté ou l'isolement, ayant des démêlés avec la justice et vivant des difficultés d'affirmation, de confiance en soi ou de timidité, un endroit pour leur venir

en aide. *Le CJET* a également comme préoccupation de faciliter le développement de liens entre les jeunes diplômés, les futurs travailleurs-euses et les employeurs-es potentiels sur le territoire témiscamien. La volonté de faire connaître les réussites et les bons coups des jeunes adultes se retrouve aussi parmi les objectifs de l'organisme. D'autres préoccupations qui ne sont pas présentées ici façonnent les actions et les pratiques *du CJET*.

Depuis sa mise sur pied, le mandat premier du *CJET* est demeuré sensiblement le même si ce n'est de l'évolution des façons de faire. Comme le souligne la coordonnatrice : « Notre mandat a plus évolué au niveau de notre façon d'offrir nos services en passant par des projets. » Plus précisément, cette évolution des services se concentre en particulier sur les interventions auprès des jeunes. Par exemple le *CJET* a développé plus de projets pour les jeunes tels le Café Carafon, Partenaire de l'environnement et On en sort du bois.

1.3. L'ÉVOLUTION DES SERVICES ET DES ACTIVITÉS

Il semble qu'au début de ses opérations, *le CJET* n'aurait pas préparé de façon claire et précise ses démarches d'intervention. Or, à la suite de sa première année d'existence, l'organisme a élaboré différents services et activités au regard des préoccupations particulières des jeunes. Les principales orientations vous seront présentées. Cependant, puisqu'ils sont décrits dans un tableau en annexe (annexe 5), nous ne ferons qu'un survol des services et activités offerts aux jeunes adultes par *le CJET*.

Les services d'accueil, d'information et d'orientation constituent un premier contact avec les jeunes dans le but de mieux les connaître et de cerner leurs besoins. Ces moments (ou lieux) servent également à leur fournir différentes informations concernant les organismes de la région pouvant leur venir en aide. C'est à l'accueil « que nous proposons aux personnes de devenir membres *du CJET* », fait

remarquer une intervenante. Il est pertinent de préciser que selon le rapport annuel de 2001, « l'échange d'information au sujet d'un jeune se fait toujours avec le consentement de celui-ci » (*Le CJET*, 2001 : 6). En 2001, le *CJET* estime être entré en contact avec 500 jeunes environ, par le biais des différentes activités de l'organisme.

En ce qui concerne le développement et le soutien de projets jeunesse collectifs, créateurs d'emplois, le *CJET* « a l'intention de poursuivre ses actions au sein de ce volet qui touche autant à l'employabilité qu'à l'aspect entrepreneurship et transmet aux participants-es présents au sein de ces divers projets, un espoir de réussite » (*Le CJET*, 2002 : 9). Les projets Partenaire de l'environnement, « On en sort du bois » et le « Café Carafon » sont tous issus de cette démarche. Dans cette perspective, le *CJET* « adhère aux principes de base de l'économie sociale lors du développement de ce type de projet. » (*Le CJET*, 2002 : 9).

Il est important de mentionner que les projets issus *du CJET* sont parfois transférés, pour des raisons administratives, au Collectif Jeunesse du Témiscamingue (CJT)⁴. Compte tenu que le *CJET* est déjà financé par le gouvernement et que celui-ci refuse de donner une deuxième enveloppe à l'organisme concernant de nouveaux projets se retrouvant sous l'effigie *du CJET*, les projets sont transférés au Collectif Jeunesse lorsqu'ils sont officiellement mis en route. En fait, pour obtenir du financement de la part du gouvernement, les différents projets doivent avoir leurs propres chartes.

- Le projet Partenaire de l'environnement, instauré par le *CJET* à l'automne 1999, prend la forme d'une étude de faisabilité dans le but de créer une « ressourcerie » c'est-à-dire un lieu où l'on récupère, reconditionne et revend les

⁴ Le *CJT* a comme mission première de supporter les initiatives jeunesse sur le territoire témiscamien, de mobiliser les jeunes et de maximiser leur apport à la communauté dans les secteurs social et économique.

objets. Il vise aussi à sensibiliser la population à l'environnement et à la récupération (*Le CJET*, 2001 : 13).

- L'entreprise d'économie sociale On en sort du bois effectue, depuis 1997, le démantèlement de bâtiments agricoles désuets, récupère le bois et en effectue la transformation. Elle procède aussi à la vente de meubles et articles décoratifs fabriqués avec le bois récupéré (*Le CJET*, 2001 : 13).
- En ce qui a trait au Café Carafon, il s'agit d'un lieu de rassemblement social et culturel pour les jeunes adultes de 16-35 ans. En opération depuis juin 2000, on y organise, pour et avec les jeunes, différentes activités sportives, culturelles, artistiques et éducatives (*Le CJET*, 2001 : 14).

Récemment, *le CJET* a mis en place un projet novateur facilitant le transport et le déplacement des personnes. Considérant les caractéristiques du territoire et les longues distances qui séparent les municipalités entre elles, le transport s'avère parfois difficile. Ce projet, intitulé Baladeur, vise à rendre l'ensemble de la population plus mobile et les services accessibles à tous. S'adressant à toute la population témiscamienne, les jeunes peuvent donc profiter de ce service pour se rendre directement *au CJET* afin d'avoir accès aux services et aux activités de l'organisme.

Le volet de pré-employabilité, d'employabilité et de recherche d'emploi vise le « développement de l'autonomie dans l'exécution de ses démarches d'employabilité et de recherche d'emploi » (*Le CJET*, 2001 : 7). L'organisme offre le soutien et l'accompagnement requis pour favoriser le développement de plusieurs aptitudes⁵ jugées nécessaires pour augmenter les chances d'emploi des jeunes. Il propose

⁵ Les aptitudes que *le CJET* juge nécessaires chez les jeunes adultes pour atteindre leurs objectifs sont les suivantes : la motivation à l'action, l'autonomie, le sens de l'initiative, la connaissance de soi et de ses intérêts, la confiance en soi, le sens des responsabilités, le sens de la communication, le développement d'objectifs d'avenir et la création d'un réseau de contacts (*Le CJET*, 2001 : 7).

également un soutien technique aux jeunes participants-es pour « l'élaboration d'un curriculum vitae, des visites à l'employeur, un suivi auprès des employeurs et la préparation à l'entrevue », relate une intervenante.

Enfin, pour favoriser l'acquisition d'aptitudes, *le CJET* a développé un volet « de formations de groupes. » Par l'entremise de diverses activités telles la lecture, les discussions et les débats, les jeunes ont la possibilité de remettre en question leur propre motivation, leur façon de gérer les conflits et leur leadership. C'est par ce type de soutien, entre autres, que *le CJET* voit à ce que les jeunes deviennent plus actifs et soient sensibilisés à l'importance d'être le principal acteur de leur vie.

En ce qui concerne la démarche pré-entrepreneuriat, en étroite collaboration avec la Société de développement du Témiscamingue (SDT), *le CJET* accueille les jeunes désireux de créer leur propre emploi. Il offre également un service d'aide à l'analyse et à l'élaboration de projets créateurs d'emplois. *Le CJET* fournit également de la formation⁶ en entrepreneurship aux jeunes adultes qui possèdent une idée d'entreprise, « quand il y a peut-être une idée d'embryon de projet », souligne la coordonnatrice.

Le CJET est aussi impliqué activement dans le développement des coopératives de service au Témiscamingue. Ces coopératives s'adressent « principalement aux jeunes de 12-17 ans. » Elles permettent *au CJET* d'effectuer de la prévention et d'améliorer chez ces jeunes des aptitudes⁷ facilitant l'intégration du marché du travail. L'organisme travaille également à l'analyse et à l'élaboration de projets créateurs d'emplois (annexe 5).

⁶ Cette formation s'adresse aux personnes désireuses d'explorer leur potentiel entrepreneurial. Elle prévoit des activités visant la découverte du potentiel individuel et la volonté entrepreneuriale des jeunes.

⁷ Les principales aptitudes nécessaires à l'intégration de ces jeunes sur le marché du travail, selon *le CJET*, sont la ponctualité, le respect d'une entente avec autrui, la bonne communication, le développement de son autonomie et le fait d'assumer ses responsabilités (*Le CJET*, 2001 :23).

Le CJET favorise l'implication des jeunes 15-25 ans « au sein de leur communauté par le biais du Comité Énergie Jeunesse du Témiscamingue⁸ », évoque la coordonnatrice. L'organisme travaille également, selon une administratrice, en « partenariat avec la Table de concertation jeunesse du Témiscamingue⁹ afin d'augmenter la représentativité des jeunes au sein des instances décisionnelles. »

Enfin, *le CJET* offre des activités telles la location de main-d'œuvre, le projet Place aux jeunes, de l'autofinancement, des visites dans les écoles secondaires, de l'information sur la réalité du marché du travail, l'organisation de la Caravane de l'emploi et des formations. Rappelons que l'annexe 5 donne un aperçu des activités *du CJET*.

1.4. LES MODES D'IDENTIFICATION DES BESOINS DES PARTICIPANTS-ES

À la lumière des témoignages et des observations effectuées dans l'organisme, on remarque une volonté réelle de s'adapter, de donner des services et d'offrir des activités comblant le plus possible les besoins et attentes des jeunes adultes. Il est intéressant de noter que les gens du milieu, avant même que *le CJET* ne soit ouvert officiellement, ont organisé un colloque dans le but de définir le genre de Carrefour Jeunesse Emploi dont la communauté voulait se doter. Comme le fait remarquer une informatrice : « Plusieurs avenues ont été mentionnées », notamment que *le CJET*

⁸ En ce qui a trait au Comité Énergie Jeunesse du Témiscamingue, il s'agit de permettre aux jeunes de vivre une première expérience d'implication sociale par l'organisation d'activités. Les objectifs de ce comité sont d'être reconnu par la population témiscamienne en tant que comité de jeunes actifs, responsables et autonomes, d'amener les jeunes à développer des aptitudes personnelles, sociales et professionnelles, de développer la région du Témiscamingue en créant différentes activités de divertissement créées par les jeunes et pour la population en général et de publiciser le Comité jeunesse en utilisant les médias et en se présentant à la population lors d'événements jeunesse (*Le CJET*, 2001 : 10).

soit « créateur d'emploi et qu'il favorise [à l'intérieur des projets] les gens peu scolarisés, sans formation, sans expérience en plus de créer un lieu d'appartenance pour les jeunes », puisque l'organisme est ouvert et accessible à tous.

1.5. LES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Il est important de mentionner que les citoyens-nes du Témiscamingue semblent avoir un fort sentiment d'appartenance à leur région. On dénote une grande motivation à s'impliquer dans plusieurs organismes à la fois et de s'associer à d'autres organismes pour travailler au développement de leur territoire. Est-ce la situation géographique, l'éloignement des grands centres, une population peu nombreuse ou une faible densité d'urbanisation qui font en sorte qu'au Témiscamingue les gens se prennent en main ?

Le CJET a le mandat de soutenir les initiatives jeunesse afin d'améliorer la qualité de vie des jeunes au Témiscamingue et de développer des projets collectifs. Ces projets ont pour but, entre autres, de créer des emplois pour les jeunes et de répondre ainsi à un besoin de la communauté. Selon la coordonnatrice : « *Le CJET* offre un endroit aux jeunes adultes, un lieu où ceux-ci peuvent avoir des renseignements concernant les démarches d'emploi et un accompagnement personnalisé. » Quant à la démarche de recherche d'emploi, une intervenante ajoute : « Ça aide beaucoup les jeunes à avoir confiance en eux-mêmes. »

Si l'on tient compte du fait qu'une majorité de jeunes doivent quitter leur région pour aller étudier au collège ou à l'université, *le CJET* se préoccupe de leur retour

⁹ En ce qui concerne la Table de concertation jeunesse du Témiscamingue elle est composée d'environ cinquante membres âgés de 12-35 ans. La Table est présentement composée de 8 administrateurs-trices âgés de 21 à 35 ans. Les objectifs de la Table de concertation jeunesse du Témiscamingue sont d'augmenter la représentativité des jeunes au sein des instances décisionnelles, se faire connaître et être reconnue par les jeunes en tant que mouvement oeuvrant auprès de la jeunesse témiscamiennne, devenir interlocutrice pour l'ensemble de la population lorsqu'il s'agit d'une cause jeune et être un lieu d'information sur la façon de s'impliquer dans les instances décisionnelles et sur les postes vacants que ce soit au sein d'un conseil d'administration ou à titre de membre d'un organisme.

dans la région, d'où l'importance de programmes comme Place aux jeunes. L'organisme favorise donc chez les jeunes le développement d'un sentiment d'appartenance à leur territoire.

Les projets développés par *le CJET* sont de bons exemples de contribution au développement local. La population du Témiscamingue étant moins nombreuse qu'en d'autres régions, cela facilite-t-il la création et la mise sur pied de projets ? On peut le supposer puisque les intervenants-es *du CJET* passent moins de temps à effectuer des interventions individuelles et, par le fait même, ils ont plus de temps pour amorcer des projets et répondre aux demandes du milieu.

CHAPITRE II : L'ORGANISME ET SON FONCTIONNEMENT

2.1. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Le CJET ne possède pas de conseil d'administration mais plutôt un Collectif. Il faut cependant noter que de 1995 à 1997, le comité provisoire et le comité d'implantation ont fonctionné sous la forme d'un C. A. C'est à la première assemblée générale, en 1997, que les administrateurs-trices ont choisi un mode de fonctionnement en Collectif. Selon la coordonnatrice, cette option a été proposée par une administratrice qui travaillait de cette façon au Centre de femmes : « Une rencontre publique a eu lieu, avant l'ouverture *du CJET*, afin de se questionner sur le fonctionnement administratif *du CJET*. Ce questionnement était de savoir comment va fonctionner *le CJET* : comme conseil d'administration traditionnel ou sous forme de collectif ? » Ce sont donc les membres fondateurs *du CJET* qui ont opté pour ce mode de fonctionnement. Pour les membres du Collectif, cette forme de gestion privilégie un fonctionnement sans hiérarchie¹⁰, une prise de décision par consensus¹¹, des formes de communication claires¹². Elle permet donc aux membres de faire un apprentissage constant.

Le Collectif *du CJET* est composé de dix administrateurs-trices, dont sept personnes élues et trois employés-es de l'organisme. Parmi les postes élus, on retrouve trois postes réservés aux jeunes et, respectivement, un poste santé et services sociaux,

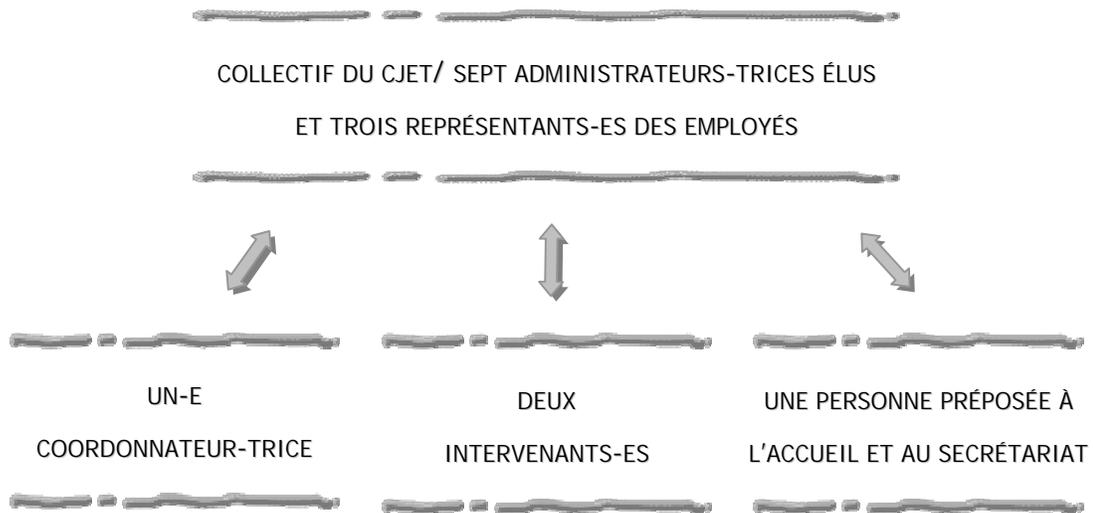
¹⁰ Fonctionnement sans hiérarchie : partage des tâches, des responsabilités et de l'information. Ce partage s'effectue selon les habiletés et les intérêts de chacun-e.

¹¹ Prise de décision par consensus : on prend le temps d'examiner le point de vue de chacun et on suscite la participation de tous les membres dans la prise de décision.

¹² Processus qui privilégie des communications claires : chaque membre du groupe doit coopérer à la vie de groupe. Il est à la fois responsable de lui-même et du groupe. Chacun doit être prêt à remettre en question des comportements nuisibles au groupe et à ses objectifs.

communautaire, éducation et entrepreneurship. En ce qui concerne le nombre d'employés-es *du CJET* siégeant au Collectif, il s'agit d'un maximum de trois et d'un minimum de un¹³.

ORGANIGRAMME DU CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE (CJET)



L'assemblée générale est composée de tous les membres en règle de la corporation et le quorum est constitué des membres en règle présents à l'assemblée générale annuelle. Chaque membre présent n'a droit qu'à un seul vote et le vote par procuration est interdit. L'assemblée est convoquée généralement une seule fois par année. Cette assemblée a pour fonction de faire une revue des activités de l'année qui vient de se terminer. À l'aide d'un bilan économique (les états financiers) et d'un bilan social (le rapport des activités), les administrateurs-trices du Collectif *du CJET* sont informés de la vie de l'organisme. Finalement, c'est lors de cette assemblée que les membres présents adoptent officiellement les orientations générales, les modifications aux statuts et règlements internes, les états financiers et le rapport

¹³ De façon générale, la coordonnatrice, la secrétaire et un-e autre employé-e, selon les dossiers dont

annuel des activités de la corporation. Dans la pratique toutefois, il semble que l'assemblée générale annuelle soit un moment d'information plutôt que de décision, c'est-à-dire que les propositions amenées sont décidées à l'avance par l'équipe de travail et appuyées par les administrateurs-trices.

Également, c'est lors de cette assemblée générale que s'effectue l'élection des administrateurs-trices. Ces administrateurs-trices élus proviennent majoritairement du milieu socioéconomique et s'occupent de la gestion de l'organisme avec les représentants-es du CJET, lesquels sont nommés par leurs pairs. Les administrateurs-trices sont donc désignés pour voir à la réalisation des buts et des objectifs de la corporation, au financement de celle-ci, à la gestion des personnes salariées de même qu'au respect du mandat et de la mission. Même si l'organisme est géré sous forme de Collectif, c'est-à-dire qu'aucun poste ou statut n'est attribué lors des réunions, il est intéressant de noter qu'une personne est tout de même nommée pour remplir certaines exigences administratives des bailleurs de fonds.

Depuis le 1^{er} avril 2002, le comité du budget est composé de deux administrateurs-trices du Collectif (le poste d'entrepreneurship et un représentant-e jeune), de la coordonnatrice et de la secrétaire administrative *du CJET*. Ce comité a le mandat, selon la coordonnatrice, de vérifier mensuellement la situation financière de l'organisme.

2.2. LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE MEMBRES ET DE BÉNÉVOLES

Au sein de cet organisme, il existe trois catégories de membres : le membre général est toute personne âgée de 16 à 35 ans, le membre ami-e est tout autre personne intéressée à participer à la réalisation des objectifs *du CJET* et le membre corporatif est toute institution, entreprise ou corporation. Tous les membres doivent adhérer

on discute au Collectif, participent à ces rencontres.

aux valeurs et à la mission de l'organisme. Quant aux bénévoles *du CJET*, ce sont les membres non rémunérés du Collectif de l'organisme.

Les membres proviennent principalement du secteur Centre, surtout de Ville-Marie, de Guigues, de Fabre et de Béarn. Quelques-uns proviennent aussi de Laverlochère et de Lorrainville. Les membres des secteurs Est et Nord sont quant à eux moins nombreux. Ils viennent surtout de Notre-Dame-du-Nord et de Nédelec. Même si l'organisme est situé à Ville-Marie, le *CJET* tente de rendre plus accessibles ses services par des initiatives telles que le projet Baladeur et le CJE mobile¹⁴.

2.3. LA MOTIVATION DES PERSONNES DE L'ORGANISME

En ce qui concerne les employés-es, l'essence même du travail, l'intérêt pour les jeunes et leur mieux-être explique, en partie, leur présence au sein *du CJET*. Il semble y avoir une préoccupation d'entrer en relation avec cette population de jeunes, de les aider et de les soutenir dans leur cheminement et leurs projets. Une autre motivation évoquée pour occuper un emploi dans cet organisme est de demeurer dans la région et de participer à son développement.

Du côté des administrateurs-trices, on remarque qu'ils ont un véritable attachement au Témiscamingue et une volonté, tout comme les employés-es, de participer à son développement. Les administrateurs-trices sont d'ailleurs toujours invités aux différentes activités *du CJET* et ils sont parfois mis à contribution, notamment dans la recherche de financement.

¹⁴ À l'automne 2001, pour un essai d'un mois, une intervenante *du CJET* fut accueillie à Nédelec, en raison d'une demi-journée par semaine. Bien qu'aucune personne n'ait utilisé ce service à ce moment-là, le local de la Bibliothèque demeure à leur disposition, au besoin.

2.4. L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

Le *CJET* embauche présentement quatre employées permanentes. On retrouve une personne à la coordination, deux intervenantes et une personne responsable de l'accueil et du secrétariat. Il est important de préciser que la coordonnatrice ne souhaite pas utiliser le titre de directrice générale comme tous ses collègues régionaux. Elle prône davantage la gestion participative, ce qui, selon elle, rend la vie d'équipe plus agréable au sein *du CJET*. Comme le mentionne une intervenante : « Nous sommes plus une *gang* d'amies. »

Les employés-es *du CJET* sont régis par une convention de travail. Celle-ci mentionne que « la mise en application de ces politiques veut refléter la souplesse et la confiance mutuelle qui caractérisent le processus décisionnel du Collectif. Il nous importe avant tout de favoriser des relations de travail harmonieuses pour le bien-être autant de ceux et celles qui y assurent les services que de ceux et celles qui les utilisent » (*Le CJET*, 2000 : 1). Ce document fixe les règles de fonctionnement telles l'embauche du personnel, la période de probation, l'évaluation annuelle, le départ volontaire, la mise à pied économique, l'organisation du travail, le temps de travail, les congés, les mesures disciplinaires et le contrat de travail.

La personne responsable de la coordination s'occupe de la gestion quotidienne de l'organisme. Elle est donc responsable de la gestion des ressources humaines, de la gestion administrative, des conditions de travail, du suivi des dossiers, de l'équipe de travail et de tout autre tâche que le Collectif lui assignera. Avant le 1^{er} avril 2002, une autre personne, l'adjoint administratif, voyait principalement aux affaires administratives : les payes, les états financiers de l'organisme et la mise à jour des comptes courants. Les priorités financières, déterminées avec les membres administrateurs-trices du Collectif, sont mises en application par la coordonnatrice.

Il faut préciser que l'adjoint administratif ne travaille pas pour *le CJET*, mais pour le projet On en sort du bois. Comme le fait remarquer la coordonnatrice : « Il s'agissait d'un échange de service entre *le CJET* et le projet On en sort du bois. » Considérant le fait que *le CJET* n'a pas d'adjoint administratif et que le projet On en sort du bois n'a pas de secrétaire, les deux organismes ont convenu de partager leurs ressources en ce qui a trait au secrétariat et à l'administration. Par contre, depuis le 1^{er} avril 2002, *le CJET* s'occupe seul de sa comptabilité tandis que la secrétaire *du CJET* donne encore son soutien au projet On en sort du bois.

2.5. LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES MEMBRES

En ce qui concerne le recrutement des administrateurs-trices du Collectif *du CJET*, une intervenante explique : « Cela fonctionne par contact et par nos connaissances. On doit voir à ce qu'il y ait un certain équilibre entre le social et l'économique. » Une autre intervenante mentionne : « On essaie de garder une certaine stabilité pour avoir des gens de différents âges. » Par contre, il semble que « cela n'est pas évident de recruter des personnes au Témiscamingue parce que celles qui s'impliquent sont toujours les mêmes », précise une administratrice. La provenance actuelle des administrateurs-trices se répartit comme suit : quatre personnes de Ville-Marie, une de Lorrainville, une de Fabre et une dernière de Guigues.

Le recrutement des membres s'effectue par l'ensemble des activités de l'organisme, notamment par des « visites dans les écoles secondaires, à l'éducation des adultes, par le Comité Énergie Jeunesse. » Par ailleurs, il se fait « beaucoup de bouche à oreille entre les jeunes puis il y a des publicités dans le journal pour démystifier un peu c'est quoi *le CJET*. On retrouve aussi des messages à la radio », signale une intervenante. Il est déjà arrivé que l'organisme fasse connaître les activités et les services offerts par *le CJET* lors du Salon Commerce Vacances.

CHAPITRE III : LA VIE DÉMOCRATIQUE

3.1. LES MODES DE CIRCULATION DE L'INFORMATION

En ce qui a trait à la circulation de l'information entre le Collectif et les employés-es, il semble que les employés-es (ne siégeant pas au Collectif) n'aient pratiquement pas de contact avec les administrateurs-trices. En fait, la transmission de l'information entre le Collectif et les employés-es se fait par le biais de la coordonnatrice. Celle-ci transmet les informations obtenues lors des réunions du Collectif dans ses rencontres d'équipe de travail¹⁵. La transmission de l'information entre les administrateurs-trices et la coordonnatrice se fait également par téléphone et par courriel, de façon assez régulière. La secrétaire communique également par courriel l'information désirée aux administrateurs-trices ayant besoin d'information sur un sujet à l'ordre du jour ou sur tout autre sujet. Les administrateurs-trices peuvent par la suite lui faire part de leurs commentaires. Finalement, les administrateurs-trices, favorisant une approche de communication fondée sur le respect mutuel, on observe des rapports égalitaires entre les membres du Collectif. En général, il semble que le climat soit assez détendu pendant les réunions et que les plaisanteries abondent.

3.2. LES MODES DE PRISE DE DÉCISION

Étant donné que le Collectif *du CJET* est une forme de gestion sans hiérarchie et que les décisions sont prises par consensus lors des rencontres mensuelles, il est intéressant d'observer le fonctionnement de ce système au quotidien. De manière générale, l'équipe de travail *du CJET* élabore les dossiers et, par la suite, les

¹⁵ Les réunions d'équipe *du CJET* ont lieu deux fois par mois.

présente au Collectif pour approbation. Il apparaît que les employés-es possèdent une autonomie d'action puisque ce sont eux qui, jour après jour, se retrouvent sur « le terrain. » Bien qu'ils n'aient pas de pouvoir décisionnel, ils détiennent une certaine influence sur l'organisme et ses pratiques. Lorsqu'il s'agit de sujets demandant une plus grande concertation, l'équipe de travail peut les présenter lors de réunions d'orientation, c'est-à-dire de Lac-à-l'épaule¹⁶, dans le but d'aller chercher les commentaires des administrateurs-trices en plus d'approfondir certaines réflexions.

Ainsi, bien qu'il ait été élaboré par l'équipe de travail et par les membres administrateurs-trices, le plan d'action est bâti à partir des recommandations, des suggestions et des propositions des personnes fréquentant *le CJET*. Quant aux services offerts et aux activités organisées par l'organisme, les décisions relèvent du même processus. La coordonnatrice assume les décisions quotidiennes au sein *du CJET*, elle est appuyée par l'équipe de travail. Finalement, il semble que la forme de gestion participative, préconisée par la coordonnatrice, suscite l'initiative et la coopération au sein des employés-es.

L'exemple suivant illustre le mode de prise de décision au sein de l'équipe de travail *du CJET*. Comme la coordonnatrice et les intervenantes travaillent directement avec les jeunes, elles sont en mesure d'identifier clairement les différentes difficultés qu'ils peuvent éprouver. Ayant identifié un manque de services pour les jeunes des secteurs Est, Nord et Sud, elles ont entrepris d'élaborer un projet en vue de décentraliser les services *du CJET* et d'offrir un CJE mobile. Elles ont défini distinctement leur projet et l'ont présenté au Collectif pour qu'il soit approuvé. Le Collectif a suggéré quelques modifications et il a consenti, par la suite, à aller de l'avant avec ce projet.

¹⁶ Le « Lac-à-l'épaule » *du CJET* est un lieu de rassemblement des administrateurs-trices et des employés-es en vue d'effectuer des réflexions et de partager des idées portant sur différents thèmes

De plus, *le CJET* songe à mettre en place un comité conseil jeune. Comme le fait remarquer la coordonnatrice : « Ce comité serait là pour nous transmettre du *feedback* sur les différents projets, activités et services que *le CJET* offre aux jeunes du Témiscamingue. Il apporterait une autre vision quand le temps serait venu de prendre des décisions. »

3.3. LES EFFORTS FAITS POUR INTÉGRER LES PARTICIPANTS-ES

Cette section aborde les moyens mis en œuvre afin de soutenir la participation à la vie de l'organisme des jeunes adultes fréquentant le *CJET*. L'organisme mise beaucoup « sur l'implication des jeunes », souligne une intervenante. Toutes les activités s'adressent principalement à eux, « on essaie d'en faire le plus possible parce que quand on va organiser des activités ou des visites d'entreprises, c'est à eux qu'on s'adresse », relate une autre intervenante. Par exemple : « On essaie de recruter des jeunes pour qu'ils écrivent un article dans le journal qui est distribué par *le CJET*. » En plus de leur permettre d'en connaître plus sur l'organisme, les services offerts et les ressources disponibles sur le territoire, ils acquerront des habiletés non négligeables. La philosophie *du CJET* étant de « s'impliquer car cela apporte de bonnes aptitudes pour l'emploi », renchérit une employée.

La volonté d'amener les membres au sein du Collectif, par l'assignation de trois postes réservés aux jeunes, constitue une autre façon d'encourager et de stimuler l'implication des jeunes dans l'organisme. Bien que ce ne soit pas nécessairement des participants-es actifs du *CJET* qui y sont élus dans la pratique, cette préoccupation d'engager les jeunes dans la gestion de l'organisme est présente.

Toutes les activités et, par le fait même, la place offerte aux jeunes pour qu'ils puissent s'exprimer et prendre part à la vie courante *du CJET* représentent des

spécifiquement choisis par le Collectif *du CJET*. Depuis son ouverture, en 1996, l'organisme tient annuellement un Lac-à-l'épaule d'une d'une journée.

efforts pour les intégrer dans l'organisme. Selon une informatrice : « C'est de les tenir un peu plus au courant des activités *du CJET* pour qu'ils viennent plus souvent *au CJET* et peut-être aussi davantage à l'assemblée générale. »

3.4. LES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Contrairement à ce qui se vit dans d'autres organismes, l'utilisation des services *du CJET* est volontaire. Cette participation volontaire favorise chez les jeunes une prise en main de leurs capacités et de leurs pouvoirs. Par conséquent, on peut supposer qu'ils développeront davantage leur sens des responsabilités et leur autonomie. En fait, *le CJET* incite les jeunes à participer à différents comités dans leur municipalité pour ainsi favoriser leur implication dans les divers organismes du milieu.

CHAPITRE IV : LES RETOMBÉES DE L'ORGANISME

Cette section met en relief ce que l'organisme apporte aux personnes fréquentant le *CJET* ainsi que ses répercussions dans la communauté témiscamienne en général. Ce volet repose principalement sur les témoignages des participants-es et donne un aperçu de la contribution *du CJET* au développement de la collectivité.

4.1. LES RETOMBÉES SUR LES PARTICIPANTS-ES

Le CJET est perçu comme un lieu de partage, de rencontre et de discussion pour les personnes fréquentant l'organisme. Selon la coordonnatrice : « *Le CJET* offre un endroit aux jeunes, un lieu où ceux-ci peuvent aller chercher des services spécialement adaptés à eux. Également, c'est une place où les jeunes peuvent expérimenter des choses parce que nous offrons différents types de projets, et ce, tout en leur proposant un service d'accompagnement dans leurs démarches pour se trouver un emploi et un soutien nécessaire afin qu'ils réussissent. » On observe que les jeunes préfèrent aller chercher des informations reliées au marché du travail *au CJET* plutôt qu'à d'autres organismes plus formels. Le matériel des entrevues a permis de mettre en évidence le fait que l'ambiance détendue et chaleureuse *du CJET*, en plus de la possibilité d'entrer en contact avec des personnes sensiblement du même âge, semble plus attrayant pour les jeunes. *Le CJET* est donc un endroit adapté aux jeunes désirant se trouver un emploi, d'autant plus que l'organisme fait en sorte qu'ils puissent se sentir chez-eux lorsqu'ils décident d'aller rencontrer les intervenantes. D'après une administratrice : « Le fait d'aller dans un endroit stimulant et de rencontrer une personne dynamique qui est sur la même longueur d'onde qu'eux, ça aide beaucoup les jeunes à avoir confiance en eux-mêmes. »

La préoccupation de favoriser le cheminement des participants-es vers une prise en charge de leur propre vie est un autre apport *du CJET*, concernant les jeunes fréquentant l'organisme. Selon la coordonnatrice : « On aide les jeunes à acquérir des compétences, des outils, des aptitudes pour développer leur autonomie, mais d'abord leur confiance et leur estime d'eux-mêmes. »

4.2. LES RETOMBÉES SUR LA COMMUNAUTÉ

Bien que *le CJET* rayonne de façon plus évidente dans la MRC du Témiscamingue, ses retombées se font aussi sentir régionalement. Au regard de son mandat, l'organisme joue « un rôle de vigie en ce qui concerne les jeunes au Témiscamingue. *Le CJET* apporte également un regard jeune sur l'ensemble de ce qui se fait en région concernant la jeunesse au Témiscamingue », souligne la coordonnatrice.

Cet engagement *du CJET* envers la jeunesse et l'importance accordée au soutien des initiatives des jeunes se répercute dans les dynamiques de développement. À ce sujet, une administratrice a mentionné : « Cela développe un dynamisme chez les jeunes. Ce dynamisme fait que les jeunes développent davantage de projets pour leur cause. » De plus, l'organisme contribue à faire bouger les jeunes et à leur donner le goût de travailler, de s'impliquer dans la communauté. Une intervenante relate que le fait « d'avoir une banque de noms de jeunes, désireux de travailler, cela intéresse grandement les entreprises lorsqu'elles désirent embaucher du personnel. » Un membre évoque que « *le CJET*, lorsqu'il s'occupe des jeunes, favorise chez eux une meilleure autonomie et responsabilité face à leur futur emploi. »

En ce qui a trait à la perception des gens de la communauté quant à l'organisme, il semble en général que « *le CJET* est assez bien vu », selon la coordonnatrice. Par ailleurs, la coordonnatrice rappelle que *le CJET* jouit d'une reconnaissance de la communauté en ce qui concerne le travail effectué auprès des jeunes du

Témiscamingue. Cette reconnaissance de ses pairs et de la population en général fait en sorte que « les gens du milieu pensent *au CJET* rapidement lorsqu'il s'agit de la jeunesse témiscamienne [...] Cependant, il semble que la population en général ait de la misère à dissocier *le CJET* du projet On en sort du bois », mentionne une administratrice.

CHAPITRE V : LES PRATIQUES DE COLLABORATION

Le CJET développe diverses formes de collaboration. La première forme concerne les collaborations visant les services et les activités s'adressant aux participants-es tandis que la deuxième concerne davantage la vie de l'organisme. Les modes de sélection des partenaires et l'évaluation des pratiques de collaboration seront ensuite abordés dans cette partie. L'annexe 4 donne un aperçu des types de collaboration développés par *le CJET* depuis sa création en 1996. Ce chapitre n'a toutefois pas la prétention d'être exhaustif.

5.1. LA COLLABORATION AUTOUR DES PARTICIPANTS-ES

Concernant cette première forme de collaboration, *le CJET* s'associe à d'autres organismes ou institutions pour réaliser des activités ou offrir des services liés à sa mission. L'organisme collabore avec la Commission scolaire du Lac Témiscamingue (CSLT) dans le cadre du projet Métiers semi-spécialisés. Ce projet consiste en une formation donnée par les employés-es *du CJET* pour la préparation au marché du travail. *Le CJET* a également préparé, en partenariat avec la Commission scolaire, une banque de noms d'entreprises intéressées à recevoir des stagiaires dans des métiers spécialisés. Par ailleurs, les intervenantes de l'organisme vont aussi dans les écoles secondaires pour informer les jeunes et leur donner des outils de recherche d'emploi.

Le CJET collabore aussi avec la SDT en ce qui touche le programme Place aux jeunes. Ce projet vise à contrer l'exode des jeunes du Témiscamingue. L'organisme a également une entente informelle avec la SDT concernant le volet entrepreneurship, de manière à ne pas dédoubler les services qu'offre la SDT dans

ce domaine. Aussi toutes les personnes prêtes à faire « leur plan d'affaires sont référées automatiquement à la SDT », relate la coordonnatrice.

Le *CJET* soutient actuellement un projet Solidarité jeunesse qui vise la réinsertion sociale de jeunes. Ce projet « offre aux jeunes de 18 à 21 ans qui déposent une première demande d'assistance-emploi, l'opportunité de s'engager dans une période active de réflexion et d'orientation de 13 semaines menant vers une démarche d'intégration socioprofessionnelle; afin de prévenir et d'éviter le recours et la dépendance à long terme de l'assistance-emploi » (*Le CJET*, 2002 : 23). Réalisé en collaboration avec Emploi-Québec et la Sécurité du revenu, ce projet représente une alternative pour les jeunes adultes à l'entrée passive de l'assistance-emploi par la participation à différentes activités, au choix des participants-es, pour une moyenne de 20 heures par semaine dans l'organisme. Considérant que certains jeunes participant à ce projet vivent des problèmes plus lourds, un partenariat est établi, entre autres, avec le Centre Normand (toxicomanie).

5.2. LA COLLABORATION CONCERNANT LA VIE DE L'ORGANISME

D'autres types de collaboration visent à assurer la survie et le développement de l'organisme. Dans cette perspective, *le CJET* collabore avec la Municipalité régionale de comté (MRC) en ce qui concerne des projets spécifiques. Cette collaboration se situe davantage au plan politique, en fait il s'agit d'exposer les projets à la Table des maires et de faire circuler des informations afin d'obtenir un soutien de la MRC pour l'avancement des projets.

L'organisme collabore également, de manière plus informelle, avec le Centre de santé Sainte-Famille (CSSF). Par l'entremise de l'organisateur communautaire du CSSF, *le CJET* peut obtenir de l'information et de l'aide technique. La Maison des Jeunes du Témiscamingue (MDJT) et le Centre de femmes sont deux partenaires

privilegiés *du CJET*. Les contacts et les collaborations se situent au regard du partage d'expertises et de connaissances.

5.3. LES MODES DE SÉLECTION DES PARTENAIRES

Le CJET sélectionne ses partenaires quant à ses besoins et selon les opportunités qui s'offrent à lui. Par exemple, une employée souligne : « C'est la Commission scolaire qui nous a approchés concernant la possibilité de donner de la formation aux étudiants et c'est la SDT qui nous a approchés en ce qui concerne le projet Jeune stagiaire. » Quant aux autres partenaires, l'équipe de travail *du CJET* regarde et sélectionne les endroits jugés nécessaires à la réalisation des objectifs de l'organisme. *Le CJET* semble avoir réussi, au fil du temps, à établir une bonne collaboration avec les acteurs-trices socioéconomiques de la MRC du Témiscamingue.

5.4. LES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

En ce qui concerne *le CJET*, on observe que les pratiques de collaboration ont pour visée, principalement, de contribuer à sa visibilité et à son développement. Comme le fait remarquer la coordonnatrice : « Notre réseau de contacts est très large du fait qu'on est sur plusieurs comités. Alors on a accès à différents milieux. On les rejoint tous, dans chacun de nos projets, de nos représentations ou réunions, qu'ils soient du niveau de l'entrepreneurship, communautaire, enseignement ou autre. » Pour *le CJET*, les pratiques de collaboration sont des moments où celui-ci peut consolider sa position par apport à ses partenaires et ses projets. En règle générale, la collaboration a toujours comme but une meilleure réponse aux besoins des personnes.

CHAPITRE VI : LES STRATÉGIES D'INFLUENCE SUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Cette dernière section porte sur les stratégies *du CJET* pour influencer le développement de la région, notamment les divers lieux de concertation où elle s'implique. Dans le cadre de ce projet, la notion de développement local est abordée, particulièrement, comme étant le rassemblement de divers acteurs-trices de la communauté qui unissent leur volonté et leurs efforts afin d'intervenir sur leur milieu pour en favoriser le développement tant social qu'économique.

Les stratégies d'influence *du CJET* ont été regroupées en trois champs d'intervention. Le premier porte sur les lieux de concertation dans le domaine d'action de l'organisme. Le deuxième concerne la concertation avec le milieu communautaire. Le troisième touche aux espaces de concertation pour le développement en général de la communauté. Les modes de sélection des lieux d'implication *du CJET* seront ensuite exposés ainsi que les perceptions de l'utilité de telles pratiques. L'annexe 6 donne un aperçu des lieux de concertation auxquels participe l'organisme.

6.1. LES LIEUX DE CONCERTATION DANS LE DOMAINE D'ACTION DE L'ORGANISME

Dans son champ d'action, *le CJET* œuvre, en particulier, auprès d'un organisme : la Table de concertation jeunesse. Une employée de l'organisme siège comme membre à la Table de concertation jeunesse, une initiative *du CJET*. Comme le souligne la coordonnatrice : « La Table de concertation jeunesse, c'est la première instance décisionnelle pour les jeunes. Cette Table a été créée afin que les jeunes disent ce qu'ils veulent concernant leur région. Par ailleurs, cette Table pousse la candidature

des jeunes adultes dans certaines instances décisionnelles afin que les jeunes puissent dire leur opinion et participer au développement de la région. »

Le CJET a déjà siégé à la Table¹⁷ des partenaires jeunesse, mais cette participation a été abandonnée considérant que la population visée par la Table ne correspond pas vraiment à celle de l'organisme, soit les personnes âgées de 0 à 18 ans.

6.2. LES LIEUX DE CONCERTATION AVEC LE MILIEU COMMUNAUTAIRE

En ce qui regarde la concertation avec le milieu communautaire, le *CJET* est présent auprès d'un organisme seulement, c'est-à-dire le Regroupement des organismes communautaires du Témiscamingue (ROCT). Le ROCT est un lieu de rassemblement des organismes communautaires et se veut un lieu de communication entre ces derniers. Plus spécifiquement, le ROCT fournit de l'information et offre de la formation à ses membres.

6.3. LES LIEUX DE CONCERTATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMMUNAUTÉ

Le CJET est présent à une instance de concertation et de décision, soit la SDT, en ce qui a trait au développement de la communauté. La coordonnatrice siège au poste communautaire du conseil d'administration de la SDT. La représentante du milieu communautaire tente d'apporter une vision davantage sociale et communautaire au sein de cet organisme considéré à vocation économique, afin que les besoins et les réalités de la communauté soient mieux perçus et comblés. Par la présence de la coordonnatrice à la SDT, l'organisme est donc dans une très bonne position pour observer le développement de son territoire, en particulier, le développement de la jeunesse au Témiscamingue.

¹⁷ La Table des partenaires jeunesse s'adresse à la clientèle des 0-18 ans. Il s'agit principalement d'un organisme axé sur la promotion et la prévention des besoins de tous les jeunes de 0 à 18 ans de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

COMAXTEM, un organisme visant la maximisation des retombées économiques de projets majeurs au Témiscamingue, constitue un autre lieu de concertation où *le CJET* est engagé. Selon une intervenante, les membres du Collectif ont cru bon sélectionner « leurs implications compte tenu qu'ils en avaient beaucoup et ils ont jugé que l'implication au sein de cet organisme n'était plus prioritaire. » *Le CJET* n'est plus présent au comité de COMAXTEM, mais il reçoit quand même de l'information de cet organisme.

6.4. LE CHOIX DES LIEUX DE CONCERTATION

Le CJET choisit sa participation aux lieux de concertation selon ses besoins. Par exemple, c'est l'équipe de travail qui examine et sélectionne les endroits nécessaires à l'évolution des objectifs de l'organisme. Par ailleurs, selon la coordonnatrice : « C'est par intérêt personnel que les employés-es vont s'impliquer au sein des organismes de concertation. » Rappelons que plusieurs partenaires approchent *le CJET* pour d'éventuelles collaborations et pour s'impliquer dans des lieux de concertation. L'organisme a réussi, au fil du temps, à établir une bonne relation avec les acteurs-trices socioéconomiques de la MRC du Témiscamingue.

Dans le même ordre d'idée, la coordonnatrice *du CJET* souligne que chaque employé-e, en collaboration avec l'équipe de travail, décide de l'endroit où il veut s'impliquer. L'implication personnelle des personnes affectées à la concertation n'étant pas obligatoire.

6.5. L'ÉVALUATION DE LA CONCERTATION

Il apparaît que les lieux de concertation constituent des moments privilégiés pour créer des liens. Par exemple, la coordonnatrice siège, à titre personnel, au conseil d'administration de la MDJT. Comme il a été mentionné précédemment, divers liens sont tissés entre ces deux organismes étant donné la population ciblée. Bien que la

coordonnatrice ne soit pas désignée formellement par *le CJET* pour être présente au C. A. de la MDJT, il n'en demeure pas moins que l'information recueillie auprès de cet organisme sera retransmise au *CJET* lorsqu'il sera jugé pertinent.

En participant à des Tables de concertation ou à tout autre lieu de concertation, *le CJET* se donne une façon d'assurer l'amélioration des conditions de vie des jeunes au Témiscamingue. Le *CJET* est toutefois un peu victime de son succès concernant son implication auprès de différents organismes du Témiscamingue. En effet, compte tenu de sa popularité, depuis son ouverture en 1997, *le CJET* est souvent interpellé « pour faire partie de différents comités de développement, de concertation ou de collaboration et c'est là le problème. On doit *prioriser* nos engagements auprès de tous ces comités et de notre clientèle. Donc, on doit laisser tomber parfois certaines implications », précise la coordonnatrice, si on veut respecter la mission initiale de l'organisme.

6.6. LES STRATÉGIES SPÉCIFIQUES DE L'ORGANISME

En plus de sa présence formelle à des lieux de concertation, *le CJET* contribue au développement de la communauté par ses actions et son rayonnement local. Les retombées de l'organisme sont nombreuses : favoriser chez les jeunes adultes l'autonomie et la prise en charge de leur vie, leur offrir l'opportunité d'acquérir des connaissances, des habiletés et de l'expérience pour accéder au marché du travail, sensibiliser la population en général aux réalités et aux besoins des jeunes, et autres. Quotidiennes, ces préoccupations deviennent d'autres contributions nécessaires au développement local puisqu'elles influencent la vie de nombreux jeunes adultes et, par le fait même, l'ensemble de la population.

Il semble inévitable d'insister sur la volonté d'adapter les décisions gouvernementales selon le territoire pour faciliter l'accès aux services des jeunes adultes témiscamiens. Des luttes et des pressions politiques ont été organisées pour

dissocier les territoires de la MRC de Rouyn-Noranda-Témiscamingue et implanter un *CJE* au Témiscamingue, répondant ainsi aux réalités du milieu. Par ailleurs, la volonté de garder les jeunes adultes au Témiscamingue ou de les inciter à revenir s'installer sur le territoire après leurs études, par le projet Place aux jeunes et par le souci de faciliter la création de liens entre les employeurs-es et les jeunes, inscrit également les actions de l'organisme dans une perspective de développement local.

D'un autre point de vue, le fait de créer des projets novateurs pour répondre aux besoins des jeunes adultes, de soutenir des projets jeunesse collectifs créateurs d'emplois, de travailler activement au niveau du pré-entrepreneurship, entre autres, constitue autant de démarches par lesquelles l'organisme contribue au développement socioéconomique de la communauté.

BIBLIOGRAPHIE

FONTAN, Jean-Marc (1993). *Revue de la littérature en développement local et développement économique communautaire*. Institut de formation en développement économique ou communautaire.

FOURNIER, Pierre (1986). *La concertation au Québec*. Le Service de la recherche de la commission consultative sur le travail.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (1999). *Plan d'affaires de l'entreprise*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (2000). *Rapport du Lac-à-l'épaulé*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (2000). *Convention de travail*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (2000). *Règlements généraux*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (2000-2001). *Plan d'activités*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue (2001-2002). *Plan d'activités*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue. *Rapport annuel 1998-1999*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue. *Rapport annuel 1999-2000*.

Le Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue. *Rapport annuel 2000-2001*.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1995). *Concertation et performance économique vers de nouveaux modèles*. Presses de l'Université du Québec.

VILLES ET VILLAGES EN SANTÉ (1998). *Concertation locale : les clefs du succès*. Québec.

ANNEXES

ANNEXE I : TABLEAU SYNTHÈSE DE L'ORGANISME *CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE (CJET)*

DATE	ÉMERGENCE ET CONSOLIDATION	ACTIONS/ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISME	ACTIONS/ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION ET CONCERTATION	ACTIONS/ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT LOCAL
1995	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création du Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue : élaboration d'un projet par le comité provisoire ▪ Demande d'incorporation <i>du CJET</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonctionnement avec un Conseil d'administration 		
1996	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le comité d'implantation voit à l'avancement <i>du CJET</i> ▪ La corporation est constituée sous la dénomination sociale <i>Carrefour Jeunesse Emploi du Témiscamingue</i> 			
1997	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Première assemblée générale : adoption des règlements généraux et d'une convention de travail ▪ Embauche d'une coordonnatrice, de deux intervenantes et d'une secrétaire ▪ Ouverture des portes (services) le 9 mai 1997 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonctionnement par mode de Collectif ▪ Organisation d'un Colloque sur les besoins des jeunes de 12-35 ans face à l'emploi au Témiscamingue ▪ Plusieurs projets sont en cours (annexe 7) ▪ Application d'un coût de <i>membership</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le C. A. de la SDT accepte de réserver un siège jeune, à la demande <i>du CJET</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rayonnement local

DATE	ÉMERGENCE ET CONSOLIDATION	ACTIONS/ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISME	ACTIONS/ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION ET CONCERTATION	ACTIONS/ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT LOCAL
1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demande de subvention au programme FRAIE : refusée ▪ Deuxième assemblée générale ▪ Déménagement dans les locaux du 4, rue St-Michel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités d'autofinancement : brunch, radiothon ▪ Coût du <i>membership</i> demeure stable ▪ Adhésion au réseau des CJE du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposition écrite du SFPO concernant les relations entre les CJE, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et les CLE : problème du dédoublement des tâches effectuées par les CJE et celles dévolues aux agents-es des CLE ▪ <i>Le CJET</i> participe à la manifestation organisée par le REST concernant la réforme de l'aide sociale ▪ Lettre d'appui à l'Entretoise afin de doter le Témiscamingue d'une ressource d'hébergement ▪ Deux employés assistent aux assises du CRDAT ▪ Participation au Colloque du ROCT ▪ Collaboration avec le Centre de femmes : projet Réseau-Lution 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Le CJET</i> adhère au Regroupement québécois des coopératives du travail en ce qui concerne les Coopératives Jeunesse de services qui se mettent en place dans les municipalités de Rémigny, Angliers, Lorrainville et Notre-Dame-Du-Nord ▪ Des personnes de la région de Pontiac viennent s'informer du fonctionnement de la structure du Collectif <i>CJET</i>
1999	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Départ de la coordonnatrice ▪ Embauche d'une coordonnatrice et d'un agent de développement ▪ Embauche des animatrices pour les COOP Jeunesse de services 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités d'autofinancement : brunch, radiothon ▪ Activités : Projet étudiant FTQ et Jeune stagiaire Canada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demande de subvention au RISQ : financement des équipements du projet On en sort du bois ▪ Demande de subvention au CLE : COOP Jeunesse de services 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le CJET continue ses activités avec les COOP Jeunesse de services

DATE	ÉMERGENCE ET CONSOLIDATION	ACTIONS/ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISME	ACTIONS/ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION ET CONCERTATION	ACTIONS/ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT LOCAL
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocole d'entente avec le ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre responsable de l'Emploi concernant le CJET et ses obligations ▪ Protocole d'entente avec le MSE autorisant le C.A. à fixer ses propres objectifs ▪ Stagiaire en secrétariat et en administration ▪ Le CLE pourra transférer sa clientèle jeunes au CJET au lieu de Vision-Travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renouvellement au réseau des CJE du Québec ▪ Il est proposé et accepté que le coût du membership soit aboli 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le CLE octroie une subvention pour maintenir le service Place aux jeunes ▪ Rencontre avec le DRHC de Rouyn-Noranda pour un projet de Piste cyclable ▪ Rencontre avec le Centre de femmes pour améliorer le projet du Café Carafon ▪ Rencontre avec le CLE concernant la situation financière de On en sort du bois 	
2000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stagiaire en secrétariat ▪ Embauche de deux intervenantes et d'une secrétaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création d'un comité 15-21 ans et de la Table de concertation jeunesse ▪ Comité de travail concernant le Réseau de CJE : suivi des dossiers : Sommet, Projet Solidarité Jeunesse, protocole d'entente et financement ▪ Activités d'autofinancement : brunch 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partenariat Réseau-Lution : embauche et début du projet ▪ Partenariat environnement ▪ Table de concertation jeunesse ▪ Représentation par la coordonnatrice au Comité de travail de rue, à l'Association de projets éducatifs et au CLD par l'entremise du ROCT ▪ Projet plein air ▪ Projet Carrière étudiants-es 	
2001			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Table de concertation jeunesse ▪ Projet Carrière étudiants-es 	

ANNEXE II : LETTRES PATENTES DU CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE¹⁸

L'organisme communautaire vise essentiellement la mobilisation des jeunes et des ressources du milieu témiscamien afin de maximiser l'intégration socioprofessionnelle des jeunes adultes, leur intégration au marché de l'emploi et au monde de l'entrepreneurship de façon à ce qu'ils deviennent des acteurs efficaces dans le développement de la communauté témiscamienne.

L'organisme communautaire veut être une initiative du milieu témiscamien, favorisant la concertation des ressources des réseaux communautaires, scolaires, d'affaires et des organismes publics, afin de dynamiser et appuyer les gens dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et le développement de leur capacité entrepreneuriale.

L'organisme communautaire s'adresse à toutes les jeunes femmes et tous les jeunes hommes de 16 à 35 ans, quels que soient leur origine ethnique, état civil ou situation économique, leur statut social, leur formation ou leur vision de la formation, de l'emploi ou de l'entrepreneurship.

L'organisme vise à créer un lieu d'appartenance pour les jeunes sans emploi, leur permettant d'acquérir une confiance en eux et valorisant leur réalisation.

L'organisme vise aussi à obtenir auprès des ressources gouvernementales pertinentes et auprès du milieu, le financement requis pour l'élaboration de projets par les jeunes et le maintien de l'organisme en tant que support aux jeunes.

L'organisme pourra recevoir des dons, legs, et autres contributions de même nature sous toutes ses formes, et les administrer en fonction des objectifs de la corporation; organiser des campagnes de souscription dans le but d'amasser des fonds pour ladite corporation.

Conscient de l'important taux de pauvreté, de détresse, voire de suicide chez les jeunes témiscamiens, l'organisme vise à contrer ces phénomènes chez la jeunesse témiscamienne par l'implication active des jeunes dans la communauté et favorise à cet égard leur intégration dans le marché de l'emploi et de l'entrepreneurship.

¹⁸ Gouvernement du Québec, L'inspecteur général des institutions financières, Lettres patentes de l'organisme.

ANNEXE III : STATUT DES EMPLOYÉS *DU CJET* POUR L'ANNÉE 2001-2002

FONCTION		TPLEIN/TPARTIEL
1) Coordonnatrice	Femme	Temps plein
2) Intervenante	Femme	Temps plein
3) Intervenante	Femme	Temps plein
4) Secrétaire-réceptionniste	Femme	Temps plein

ANNEXE IV : PARTENAIRES DE COLLABORATION DU CJET

ORGANISMES, ENTREPRISES, INDIVIDUS	TYPE DE COLLABORATION
<i>Commission scolaire « Centre Frère Moffet »</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation ▪ École secondaire
<i>SDT CLD SADC</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jeunes stagiaires ▪ Place aux jeunes ▪ Soutien technique ▪ Demande d'information ▪ Coordonnatrice <i>du CJET</i> au C.A.
<i>Sécurité du revenu et Emploi Québec CLE</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solidarité Jeunesse ▪ Projet d'insertion des jeunes effectuant une première demande à l'aide sociale.
<i>Maison des jeunes</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Échange d'information ▪ Coordonnatrice <i>du CJET</i> au C.A.
<i>Placement étudiant</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet à court terme (été seulement)
<i>Table de concertation jeunesse</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet ponctuel ▪ Représentation des jeunes auprès des instances
<i>MRC</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation des projets à la Table des maires ▪ Appui des municipalités concernant les projets <i>du CJET</i>
<i>CSSF</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'organisateur communautaire ▪ Implication dans des comités ▪ Aide technique ▪ Validation concernant différents dossiers
<i>Centre de femmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Échange d'information ▪ Projets communs

ANNEXE V : TABLEAU DES SERVICES OFFERTS ET DES ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR LE CJET POUR L'ANNÉE 2001-2002

ACTIVITÉ	NATURE DE L'ACTIVITÉ	OBJECTIFS	TYPES DE PARTICIPANTS-ES, MEMBRES
ACTIVITÉS RÉGULIÈRES			
ACCUEIL- INFORMATION- RÉFÉRENCE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chaque jeune est d'abord reçu de façon individuelle dans le but d'apprendre à mieux le connaître et de cerner ses besoins 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer les jeunes des ressources disponibles ▪ Réconforter, supporter (accompagnement) ▪ Faire connaître les services <i>du CJET</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les membres et la population jeune du Témiscamingue : demandes d'information, orientation
AIDE À L'EMPLOYABILITÉ ET À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rencontres individuelles 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser la mise en action de jeunes ▪ Améliorer des aptitudes sociales chez les jeunes ▪ Augmenter la motivation à l'action et le développement de leur autonomie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres et la population jeune du Témiscamingue : demandes d'information, orientation
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien technique tels l'élaboration d'un curriculum vitae, la préparation à des entrevues, des conseils pour effectuer des visites aux employeurs, et autres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser les jeunes ▪ Favoriser la mise en action de jeunes ▪ Responsabiliser les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres et la population jeune du Témiscamingue
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affichage des offres d'emploi et des projets de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser les jeunes à l'importance d'être à l'affût des offres d'emploi ▪ Diffuser plus d'information. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres et les personnes qui veulent des informations sur les emplois au Témiscamingue
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visite d'entreprises de la région 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire connaître aux jeunes les entreprises de la région et leur possibilité d'embauche ▪ Permettre aux jeunes d'identifier leurs intérêts et les secteurs d'activités à privilégier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres <i>du CJET</i> et les personnes qui veulent des informations sur les emplois au Témiscamingue

ACTIVITÉ	NATURE DE L'ACTIVITÉ	OBJECTIFS	TYPES DE PARTICIPANTS-ES, MEMBRES
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Site Internet ▪ Formations touchant aux interrelations dans le monde du travail, les méthodes et techniques de recherche d'emploi, le savoir être, le savoir vivre et autres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre aux visiteurs de connaître les services offerts <i>au CJET</i> ▪ Permettre aux jeunes de communiquer avec l'équipe <i>du CJET</i> ▪ Faire en sorte que les jeunes deviennent de meilleurs, travailleurs, employés-es et citoyens-nes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres <i>du CJET</i> et les personnes qui veulent des informations sur les emplois au Témiscamingue ▪ Les jeunes intégrés au sein des projets <i>du CJET</i>
<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coopératives Jeunesse de services 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectuer de la prévention et améliorer chez les jeunes les aptitudes nécessaires à l'intégration du marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les jeunes de 14-17 ans de la MRC du Témiscamingue
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formations en pré-entrepreneurship 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accueillir et orienter les personnes désireuses d'explorer leur potentiel entrepreneurial ▪ Organiser des activités visant la découverte du potentiel et la volonté entrepreneuriale ▪ Assister les participants-es dans leurs démarches d'un projet entrepreneurial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres et la population jeune du Témiscamingue
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Café Carafon (point de ralliement social et culturel géré par les jeunes du Témiscamingue et pour le public en général) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir un lieu d'appartenance aux jeunes ▪ Permettre aux jeunes de donner leur opinion, d'influencer leur milieu et de participer à son développement ▪ Développer la culture entrepreneuriale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les membres <i>du CJET</i> et la population jeune du Témiscamingue
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Support au projet On en sort du bois 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Améliorer les relations de travail et la communication dans le milieu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les employés-es de l'entreprise en économie sociale

ACTIVITÉ	NATURE DE L'ACTIVITÉ	OBJECTIFS	TYPES DE PARTICIPANTS-ES, MEMBRES
ACTIVITÉS PONCTUELLES			
PLICATION SOCIALE	Table de concertation jeunesse du Témiscamingue et Comité Énergie Jeunesse du Témiscamingue (15-25 ans).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Augmenter la représentativité des jeunes au sein des instances décisionnelles ▪ Se faire connaître et être reconnu par les jeunes en tant que mouvement oeuvrant auprès de la jeunesse témiscamiennne ▪ Devenir interlocutrice pour l'ensemble de la population lorsqu'il s'agit d'une cause de jeunes ▪ Être un lieu d'information sur la façon de s'impliquer dans les instances décisionnelles et aux postes vacants au sein d'un C.A. ou à titre de membre d'un organisme ▪ Augmenter le nombre d'activités de divertissement au sein des municipalités du territoire de MRCT ▪ Favoriser l'implication de jeunes ▪ Développer leurs aptitudes : ponctualité, responsabilité, affirmation de soi et autres 	Les employés-es, les membres et la population jeune du Témiscamingue
BRUNCH	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités d'autofinancement : brunch 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire connaître les services <i>du CJET</i> ▪ Permettre à certains projets jeunesse de voir le jour 	Toute la population.

ACTIVITÉ	NATURE DE L'ACTIVITÉ	OBJECTIFS	TYPES DE PARTICIPANTS-ES, MEMBRES
VISITES DANS LES ÉCOLES SECONDAIRES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information sur le curriculum vitae, les entrevues et le marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rencontrer les jeunes de niveau secondaire 4 et 5 ▪ Informer les jeunes 	La population jeune du secondaire du Témiscamingue
PLACE AUX JEUNES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partenariat avec Place aux jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vise à contrer l'exode des jeunes vers les centres urbains ▪ Vise à convaincre les jeunes partis étudier à l'extérieur de la région à revenir au Témiscamingue 	Les jeunes du Témiscamingue
PROJET SOLIDARITÉ JEUNESSE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet visant l'intégration socioprofessionnelle des jeunes qui demandent pour la première fois de l'aide sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ *Trouver une solution de rechange à la Sécurité du revenu ▪ *Favoriser l'élaboration d'un plan d'action chez les jeunes ▪ *Favoriser <i>l'empowerment</i> chez les jeunes 	Les jeunes qui s'inscrivent une première fois à l'aide sociale
PROJET JEUNES STAGIAIRES CANADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet visant l'intégration socioprofessionnelle des jeunes ayant peu ou pas d'expérience de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élargir les connaissances des jeunes ▪ Développer leurs habiletés ▪ Favoriser <i>l'empowerment</i> chez les jeunes 	La population jeune du Témiscamingue inscrite
Et autres projets...			

ANNEXE VI : LIEUX DE CONCERTATION AUXQUELS PARTICIPE LE CJET

ORGANISMES	DOMAINE D'ACTION DE L'ORGANISME	AVEC LE MILIEU COMMUNAUTAIRE	POUR LE DÉVELOPPEMENT EN GÉNÉRAL DE LA COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDT ▪ CLD, SADC 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence de la coordonnatrice <i>du CJET</i> au C.A.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maison des jeunes du Témiscamingue 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence de la coordonnatrice <i>du CJET</i> au C.A. à titre personnel 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine de la Baie Gillies ▪ Un organisme qui offre différents services aux jeunes et aux familles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'une employée <i>du CJET</i> au C.A. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regroupement d'entraide sociale du Témiscamingue 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'une employée comme membre du regroupement 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Table de concertation jeunesse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'une employée comme membre de la Table 		