Special Colloquium Issue

ERN

Employability Resources Network

Canadian Council on Social Development
Coopers & Lybrand Consulting Group
The Norton Group
Newsletter No. 3
Fall 1989

ERN Colloquium '89

The Employability Resource Network hosted its first national Colloquium in Hull, Quebec in May 1989.

The objective of the Colloquium was to bring together experts in the field of employability enhancement to discuss what approaches work best for employment disadvantaged individuals.

Some 95 participants were in attendance from all three levels of government, demonstration projects selected by ERN and researchers, evaluators and trainers from Canada and the United States.

The focus of this year's Colloquium centered on the representatives from the demonstration projects which were selected to show a variety of effective means in dealing with the barriers faced by social assistance recipients.

One noteworthy observation from the Colloquium is that diversity best describes Canada's employability enhancement projects, diversity in clients and the approaches and outcomes of projects

Canada's unemployed run the gamut from severely socially disadvantaged teens, and single parents, to older skilled workers. Individuals face different personal barriers to employment. Many are locked out of the work force by low academic achievement, few job skills, little work experience, low self-esteem, and lack of motivation. Others face a range of systemic barriers such as discrimination, lack of readily available child care, financial hardships as a result of taking a low paying job. Yet others face a sluggish local economy.

The projects launched to overcome these barriers are equally as varied as the people they serve. Some emphasize counselling and life-style management and physical fitness. Others deal with cultural and personal barriers to employment such as language and illiteracy. Many operate modestly at the community level, but at least one has become a multi-million dollar corporation operating provincially.

Obtaining detailed information about these varied approaches, their problems and successes is part of ERN's mandate. ERN's plan is to provide Federal and provincial governments with analysis and recommendations on ways to secure better employability initiatives. ■

The Employability Resources Network
55 Parkdale Ave., Ottawa K1Y 1E5
(613) 728-1879

Strategic Management Committee:
Keith Norton, The Norton Group;
Terrance Hunsley, CCSD;
J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Coordinator: Barry Ezrin

Contract Administration/Technical Support: J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Communications: Barbara Fox, Media Concepts Communications Inc.

Information Resources: Harry MacKay, CCSD

Demonstration Evaluation: Paul Opryszek, Coopers & Lybrand Consulting Group

Quebec Liaison: J.B. Robichaud, CCSD

Views and concerns expressed in this newletter are those of the authors and do not necessarily coincide with official ERN policy. Produced by White Communications.

The Bigger Picture

Every colloquium participant had one objective in common - to come away with information on how to improve their project or program and how to make it more successful. One session was devoted to a panel of experts whose knowledge spanned many programs and jurisdictions.

"Agreement on what constitutes success is in itself a tough issue", cautions Michael Wiseman, Professor of Public Affairs, La Follette Institute, University of Wisconsin: "The path we are embarking upon here is very difficult and we can lie to ourselves by choosing winners who appear to be making a real impact. But all the evidence from carefully controlled experiments in which we focus on difficult to employ people suggests that we should be ecstatic when we can make a net impact by 10%, reduce duration or welfare by 10% or raise earnings by 10%. We need to make this very clear so that people understand when we deserve applause for the things we accomplish."

Individual projects can have stellar successes, graduating 90+% successfully. However, the literature indicates that while the results are positive and significant, they are not usually dramatic. Dr. Bohumir Pazderka from Queen's University, Kingston, Ontario drew several observations from American and European experiences. "Making very broad generalizations from American literature, job search along with teaching them how to look for a job, was moderately successful at increasing earnings ... more intensive programming had greater impact but at greatly increased costs ... earnings increased 8-27% in eight American state programs."

In demonstrating an overview of effective employment programs, Wiseman identified eight major elements. Most central is the notion of developing a process that links components (agencies or projects) into an effective system. The catch is the potentially conflicting goals between agencies "the incentives to go for the quick fix and high turnover versus the incentives to deal with the difficult cases."

An effective employment service system requires more than inter-agency cooperation and consultation. Canada has tended to ignore the role of the private employer and non-profit sector. According to Dr. Bill Wong, Director of Research and Evaluation, Alberta Career Development and Employment: "We feel that the involvement of the private sector employers is critical. In fact, my personal opinion is that in Canada, the involvement of the employers' group, the managers' group and the United Way, Chamber of Commerce has been totally insufficient compared to the U.S. experience. Unless employers appreciate the contribution of welfare recipients, we will be missing out on jobs. Real jobs can only be cultivated through private sector involvement." These words foreshadowed one of the main discussions at the colloquium.

Speakers indicated that at a macro level, improvements were achievable. Experience has taught us some ways of doing better: involve employers more, ensure that the components are integrated, and that services are more individualized and intensive for severely disadvantaged persons. Most of all, be realistic about the impact that can be achieved. After all unemployment was not created in a day. ■

ERN

The Employability Resources Network (ERN) is a three-year demonstration project funded by Employment and Immigration Canada under the Innovations program.

ERN is the responsibility of three organizations: The Canadian Council on Social Development, the Coopers & Lybrand Consulting Group, and the Norton Group. Its purpose is to explore methods for helping unemployed people to get off social assistance and back into the job market, through the promotion, evaluation and cataloguing of employability programs currently under way across Canada.

There is no charge for this newsletter. Organizations interested in being added to the mailing list should contact ERN at (613)728-1879

Excerpts from the newsletter may be reprinted without permission. However, please be sure to properly attribute any excerpts.

Who Best Delivers

In recent years, the federal and provincial governments have moved to decentralize the delivery of employment programs. ERN has already identified over 1150 projects, mostly private-sector-run projects. Many more are yet to be discovered. These are funded mainly by the federal government or the provinces, and are delivered by non-profit, profit agencies and municipal departments.

What are the implications of this trend? Is there a public/private sector balance that should be thought out? What should be the role of senior governments? Of private sector? Michael Wiseman, Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin, Madison, pointed out that decentralization was the tenet of employment program delivery in the United States. Canada has chosen to follow the same course.

With employment program budgets approaching the $1.0 billion mark in Canada, should we be concerned with the administration of the programs? Does the administration affect the quality of service for the client and accordingly, is this an issue for debate? As Merv Sabey, Regional Municipality of Ottawa-Carleton, points out: "There is nothing inherent in either delivery system that makes one better than the other. We have all heard that the private sector is lean and mean, connected to jobs, while the public sector is rigid, huge, uncaring, fat and flat, unconnected to the jobs - what a waste of energy to have that debate. To start with, why are we doing what we are doing? We are trying to empower people through employment, so that they can assume an important place in society. ... You do not generalize about your program, you individualize it. If someone needs a two-week job search, you give it to them; if someone else needs two years of upgrading and life skills, you give that to them." Sabey went on to state that even large municipalities brokers for services from all sectors - CEIC, profit and non-profit.

Why then have the governments in their wisdom decentralized? According to Milt Wright, President of Milt Wright and Associates, "small works, large does not." Those in the private sector are risk-takers, providing better quality programs outside a large system. Wright gave three reasons: 1. "Private sector deals very strongly with immediate decisions. With government it is an incredible process; 2. Private sector is a strong believer in performance standards. 3. Business can leverage funds much more easily." Understanding the community is also critical. Adds Wright, "non-profits are most in touch with the local community so they have a major role to play."

The four-cornered agreement between CEIC and the provinces has brought a tremendous infusion of funds for disadvantaged people, and has led, in part, to a proliferation of private sector administered programs. It has, however, raised questions, unique to the Canadian context, about the role within the public sector of the federal versus provincial governments.

States Steve Mullen, "CEIC does a reasonably good job with the reasonably unemployed person." People who are outside the norm, either highly-skilled or more employment disadvantaged, do not fit into the large mainstream CEIC programs.

Mullen reiterated some of the early sentiments expressed by Merv Sabey when he spoke about who should be responsible for ensuring that recipients have the opportunity to grow and develop. "A management principle is that you can delegate tasks not responsibility. Provincial governments have responsibility to ensure provision of services to those in need. ... If the goals are clearly set, it does not matter who delivers the service. ... The profit/non-profit sector may do a better job in providing specific services to meet specific needs. ... Room for all of us."

There is tension in the system that may in part explain why the private sector can deliver certain services more effectively than the public sector. This tension was described by Bernard Vinge, B. Vinge and Associates, B.C. "We have to deliver and produce or we are not going to be there. ... We are risk-takers. ... We have a vision. ... and that is why we have it over government."

All parties agree that there is a significant role for the private sector. However, there appears to be no answers to the specific role of the private sector, or the relative balance of private/public share of delivery, or if this lack of awareness affects the quality of service to the client - the social assistance recipient.■

Atlantic Perspectives: The Choice is often Unemployment or Relocation

"*A boy from a small fishing village in Newfoundland who has to go to Toronto to look for work - that's a real refugee in Canada today.*" The speaker is Eileen Young, Coordinator of the Mount Cashel Youth Program in St. John's, Newfoundland. As someone who helps disadvantaged youth fight their way off the welfare rolls, she knows what she's talking about. For many of her clients, full employment means leaving the province.

Young's words struck a sympathetic chord among Maritimers attending ERN's May Colloquium. All recognized that the issue of labour migration from the Atlantic provinces to central Canada - and back again in times of recession - underlies any discussion of unemployment, employment, and employability enhancement in the region.

Unemployment rates in the Atlantic provinces are chronically high. In May 1989, for instance, they hovered at close to 16% in Newfoundland and 11% in P.E.I. while rates elsewhere ranged from a low of 4.9% in Ontario to 9.4% in B.C. For many Maritimers, the choice is often unemployment or relocation.

These high unemployment rates raise thorny questions about the relevance of employability enhancement programs in the region. In much of Canada, employment barriers such as low educational levels and lack of job skills can be overcome through training. However, cautions Father Greg McLeod of the University College of Cape Breton in Sydney, N.S., there are radical differences between the unemployed in metropolitan areas and in non-metropolitan areas. "We must recognize the diversity in Canada, the difference between town and country," he says.

Father McLeod suggests that training programs can assist the urban unemployed by teaching them the skills they need to obtain available jobs. In rural areas, however, these programs are often ineffective because there are no job vacancies. As Geoff Strople, Research and Development Officer with Halifax County Municipality, puts it: "*You can have the best preparation in the world, but if the jobs aren't there, there's no improvement.*"

Some Colloquium speakers claimed that employment programs are effective in expanding economies because they train staff in anticipation of new jobs being created. P.E.I's Steve Mullen thought that training could be justified in periods of slow economic growth "*to create an inventory and build a trained work force that will be ready to assume jobs when the economy recovers.*" The Supervisor of the Special Services Division, Department of Health and Social Services in Charlottetown, Mullen pointed out that, in Ontario, jobs remain vacant because of the shortage of trained workers.

In the Atlantic provinces and other areas where an economic boom is not anticipated, the lack of employment opportunities may weigh against employability enhancement programs. The problem with conventional programs, explained Terry Stapleton, Director of the St. John's, Newfoundland, Employment Opportunities Program, is that if there is no structure for graduates of these programs, no jobs to go to, the result is disappointment and "*the second time around, it's harder to motivate them to undergo training.*"

However, the human need for support remains. To help counter the debilitating effects of unemployment, Maritime participants at the colloquium suggested that employability training should teach more than work skills. It should convey life skills, foster independence, and boost self-esteem. Success should be measured as much in terms of the participants' personal gains as in employment figures.

Inevitably, job creation becomes part of the employability scenario. Newfoundland has tried to target programs to community opportunities - the building of a hospital that will provide jobs. Similarly, P.E.I.'s Employment Preparation Program prepares people for work in a local growth industry - tourism Program Director Mary Driscoll considered that the availability of a body of trained workers, in turn, boosts the industry and helps generate more jobs. This points to the need for employment programs that forge strong links to the community and to the labour markets in order to foster job creation.

Just as the causes of unemployment and the programs required depend on the economic and social environment, so does the solution. As Father McLeod pointed out during the Colloquium, the very definition of full employment varies from region to region. In Atlantic Canada, for example, farmers, fishermen and forestry workers in small centres consider seasonal employment to be full employment. In many cases, this is all the local economy can provide. The problem, said Father McLeod, is that many employability enhancement programs teach skills and create expectations for jobs that "*are industrial, urban, metropolitan, 9-to-5, every day and 48 weeks a year. That doesn't work in these little places.*"

Instead of fostering unrealistic expectations without follow-up, employment programs should be a part of the community support and job creation projects. Cape Breton's New Dawn project, for instance, supports workers by providing low cost housing that allows them to live and work in their home villages despite seasonal employment and low incomes. New Dawn also encourages small fishing companies to band together to survive.

"*Part of solving the problem of the unemployed is to rationalize little companies,*" said Father McLeod. "*Those people may be earning low wages according to national standards, but in that environment they can survive. We'd rather support them at home and make sure they get enough fish than move them to Toronto where there are jobs but where living conditions are alien.*"

The importance of maintaining family and community life was echoed by all Atlantic program staff and government representatives attending ERN's colloquium. The social problems resulting from dislocation to central Canada are not the only factors weighing against relocation. Economic considerations are equally important. John McInnes of Nova Scotia's Department of Community Services points out that the itinerant workers are usually at the bottom of the wage scale. They suffer financially because of the high cost of living in the receiving region. Their jobs are also usually the first to go in times of recession. Thus, they become domestic migrant workers moving to jobs in times of economic booms and returning home when the jobs end. This helps keep unemployment levels artificially low in receiving regions while inflating the rates in the workers' home provinces when they return unemployed.

Job creation is an obvious solution but, said Terry Stapleton of Saint John's, although the private sector is a major job creator in urban areas, this sector is weak and underdeveloped in rural areas and in most of Atlantic Canada. In these areas, job creation strategies should stress bottom-up development and reliance on community-centred businesses rather than on large government-supported firms answerable primarily to their shareholders.

Strengthening the local business community requires not just local energy and organization but also seed money in the form of loans, grants or other corporate involvement. Possibly low wages can be supplemented to a level where people can remain in their home communities.

Atlantic Canada and similar regions have few choices. "*Our options are local development or the export of labour,*" John McInnes bluntly stated. Maritimers at the May Colloquium unanimously supported a regional approach that would stress community job creation and personal growth. What they recommended against were employment training programs that ignored the local economic context and encouraged the export of trained workers to uncertain employment elsewhere. ■

Information System

ERN's computerized database was presented at the May Colloquium. Participants witnessed a demonstration of the system's capabilities and the types of information available.

Readers who wish to know more about the information system should refer to articles published in the first two issues of this newsletter and the enclosed insert "Plug into the ERN Information System." You may also contact: Paula Bright, Information Officer, ERN, 55 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1Y 1E5. Telephone: (613) 728-1879; Fax (613) 728-9387. ■

SOBEY'S II SUPPORT CENTRE: The Wellness Way to Work

On a scale of 1 to 10, how important to you is your health? How would you rate your health practices? The Halifax-based firm of Lifestyle Management asks those questions of every trainee. It has found that most social assistance recipients rate health highly, but that their health practices are generally horrendous. "As a result," says Lifestyle's Carol Madden, "their ability to get gainful employment is really impaired."

This in a nutshell is the principle underlying Lifestyle Management's innovative training programs. A private trade school recognized by the province of Nova Scotia, Lifestyle Management has completed two employability enhancement training courses for Sobey's food chain. The aim of the 24-week program is to train social assistance recipients for positions in Sobey's bakeries.

According to Madden, the basis of Lifestyle Management's training is very simple: "We look at wellness and we look at what impact people's lifestyle has on it." The training program includes 8 weeks of life-style management and life skills training followed by 16 weeks of on-the-job skills training. "The purpose is to move the client in each of these areas to a higher ability level," says Madden.

The innovative aspect of the program is its emphasis on wellness: physical, emotional, social, vocational, psychological, and spiritual health. After a personal assessment, trainees are immersed in the program's comprehensive lifestyle improvement program. Nutrition, weight management, stress management, substance abuse and back care are included. Smokers undergo a smoking cessation program. All participants are obliged to follow a daily hour-long physical activity program of their choice.

Madden admits that it's difficult to motivate the participants during the first week because they don't see the relevance of the courses to their future employment prospects. By the second week, she says, they start to think, "This works. I think I like it".

The rationale behind the fitness component: "Most of the trainees have never really experienced physical fitness. After three weeks they start to experience it. After eight weeks, they are fit."

The program's life skills component focuses on building self-esteem through training in personal skills such as assertiveness, communications and conflict management, as well as through job-related topics such as safety, first aid, job search and resume writing.

Madden finds that as the trainees' physical, emotional and social health improve, their employment prospects automatically go up. She also credits the program's success to Sobey's commitment to working with social assistance recipients and the provincial government in providing trainees, as well as to an excellent relationship with the municipality.

For information contact Carol Madden, Lifestyle Management, Suite 310, 5516 Spring Garden Road, Halifax, Nova Scotia B3J 5R7, (902) 429-3737.■

Looking for Solutions in Quebec

Dr. Jacques Alary, Professor, University of Montreal, has undertaken a research and training project in Quebec titled "Recherche Action Formation". Now finishing its first year, the project is operating in twenty sites in Montreal, Drummondville and Trois-Rivieres.

The team at the university has three objectives. First, they are trying to explain the employability barriers for unemployed persons by analyzing socio-economic characteristics. Second, they aim to improve the intervention techniques used by their agencies through formative evaluation and feedback. Third, they will implement professional training of agency staff and assist with professional development through inter-agency consultation on a common evaluation grid.

For further information, please contact Dr. Jacques Alary at (514) 343-7224.■

Conference Summary

The lowest common denominator for success is finding the right people to operate the employment project.

"There's no question that the quality of program is related to the quality of people that you hire and I would go even further to say to the quality of a team you are able to create."

"With short term contracts, it's very difficult to create that kind of team" said Betty Tully, Coordinator for the Cyclebreak program and Session Leader for this wrap-up of the two day colloquium.

During the two days many themes emerged. We have chosen what we believe were the five most dominant themes analyzing these from the perspective of all sectors.

Participants were encouraged to speak openly, not as representatives of their particular employer, but rather as experts in the field.

I. Involving Employers

The involvement of employers in employability enhancement programs is crucial. To be successful, this involvement requires advance planning, good communications, marketing, funding, and follow-up.

Many employers first hear about employability enhancement programs when program staff call in search of placements for trainees. Cooperation is not always forthcoming. If, instead, employers were involved from the start of the program through public information campaigns, labour and skills needs surveys, curriculum planning, and participant selection and evaluation, it would be easier to obtain placements.

"Employers should have a feeling of ownership, they should be involved in improving the curriculum, evaluating participants and panel discussions" says Gerrie Dawe from Bridging the Gap, Manitoba. These sentiments were echoed and amplified by Donald Bouffard, Director, Manpower and Income Security, Province of Quebec. "It's necessary to prepare employers to hire social assistance recipients by convincing them through professional intervention that recipients are capable of re-entering the work force. "

Some techniques available to encourage employers are subsidized on-the-job training and wage supplementation programs. However, a sound business approach is essential. These programs should be marketed to employers as making good business sense and not as a charity.

"The problem is however", as indicated by Gerrie Dawe, "that most of our funding is short-term and this really doesn't add to our credibility when suddenly we are out of business."

It was suggested by Donald Bouffard that during the next Colloquium, employers be invited to participate in discussing ways of improving employment programs.

II. The need for job creation

Job creation and employability are two sides of the same coin. Choosing one over the other is a decision determined primarily by the labour market.

Genuine job creation is not "make work". Rather, it involves developing new economic structures and new opportunities that lead to long term employment for the community. This is particularly important in less developed rural areas where employment opportunities are scarce and where the small private sector cannot generate many jobs.

In planning projects, authorities need to address the ethical issue of whether participants are being trained for local or distant markets. We must seriously consider the consequences of family and social disruptions resulting from job migration, and the need to tackle the local problem of high unemployment.

III. The funding dilemma

The lack of long-term government funding keeps projects small and vulnerable since most employability enhancement projects are government funded. This reliance on one source of funds makes long-range planning difficult and works to the detriment of social assistance recipients involved in training programs. Despite the restrictions of the budget year on funding, governments have no problem making longer-term commitments to large capital projects.

As a result of funding uncertainties, programs have difficulty hiring and retaining staff. Program participants may be caught in delays between funding terms as well.

Colloquium participants have some strong words of advice for other project leaders:

1. Project planners and staff should seek to diversify funding sources. Projects that include corporations, churches and service groups in their funding base are less vulnerable to funding cuts. Such a partnership between governments and the private sector helps ensure that local interests are thoroughly considered in decision-making and that the funds are used most effectively.

2. Better communication with government funding bodies will ensure that project staff understand the conditions by which money is granted.

3. Project staff themselves need to acquire stronger negotiating skills to obtain both funds and timely information about funding policies and decisions.

4. Projects should enlist the support of other, larger organizations with similar objectives. By doing so, they can speak with a stronger voice when appealing for funds.

IV. The poverty trap

Employment policy needs to emphasize a proactive approach to help people become independent, rather than provide passive unemployment assistance. Most of the weapons available in the war against poverty, such as extended social assistance, do not promote independence. In the concerted assault that is needed, employability enhancement programs help to foster independence and an improved quality of life.

By themselves, employability enhancement projects cannot pull social assistance recipients out of poverty. But they do have a vital role to play. They teach individuals the skills needed to obtain a job; they foster independence and motivation; they communicate life skills that help them to make better informed choices. They are one step in a process of change.

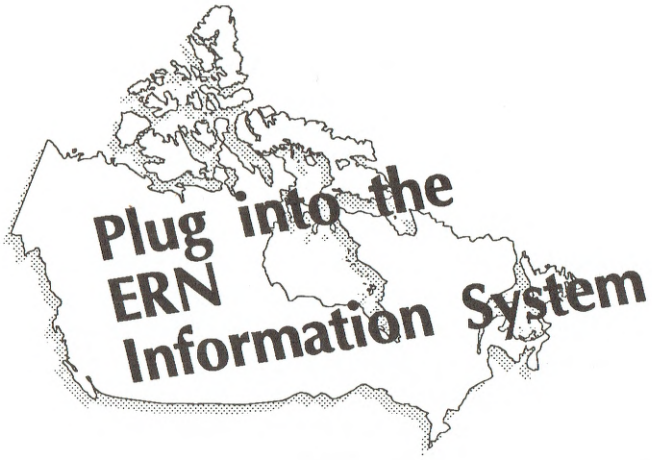
Project participants - immigrants in particular - do have skills. However, these may not be readily marketable. Employability projects can provide a bridging mechanism between participants' skills and the market. For programs to accomplish this successfully, this question needs to be addressed more forcefully.

It is critical that the system does not punish those who are making the extra effort. It must be designed to eliminate barriers in programming to ensure that those making the effort benefit. This includes extending financial support in the months after a person finds a job. It must also be ensured that work is financially more rewarding than social assistance. Programs also need to be implemented to supplement the incomes of full-time workers living below the poverty line, and to cover the full costs of child care.

V. A broad approach to training

The best employability training projects for social assistance recipients offer "cafeteria-style" training options in addition to job skills training. Either the project offers these options directly or they are available through the community. Participants choose from many components with the guidance of program staff including: job skills and job search training; life skills; personal skills such as assertiveness, interpersonal communications, and motivation; health improvement techniques; business basics and personal finances; consumer education; career, personal and family counselling; and academic upgrading. Other services essential to the participants' success may include support for child care, transportation and clothing.

ERN colloquium participants also suggested that success depends on effective communication between the referring agency, the training organization and potential employers. The three should work together to design the core program, including the proportion of time allocated to job skills and life skills training. They also cautioned program coordinators abut excessive experimentation in life skills training. "Training provided for life skills is often not provided by appropriately trained staff." Programs should be aware of potential pitfalls before they set out to play Professor Higgins. Planners need to examine what is taught, and how instruction is provided.



If you want to receive the ERN newsletter, or would like more information on joining the ERN computerized information system, complete the form below and return it to ERN, 55 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario K1Y 1E5. Tel: (613) 728-1879; Fax: (613) 728-9387.

ERN's growing data bank of current information on employability enhancement can provide a listing of interested persons and organizations, detailed profiles of projects and programs across Canada, summaries of recent publications and, later this fall, evaluation results from demonstration projects.

ERN's information services are accessible by phone, mail, fax or directly through your computer (IBM-PCs or compatibles). On-line services are provided at no charge. ERN will also assist you with telecommunications support and consultation services. Printed reports of selected information are available upon request.

To receive an information kit on ERN's information services, complete the Network registration form below.

ERN NETWORK REGISTRATION FORM

(Please type or print.) **I am registering for: ERN Newsletter** ☐ **Database info.** ☐ **Both** ☐

Name (First) _____ (Last) _____ Title _____

Organization _____

National ☐ Provincial ☐ Local ☐ Other (Specify) _____
Governmental ☐ Non-profit ☐ Other (Specify) _____

Address _____ City _____ Province _____

Postal Code _____ Phone (___)_____ Fax (___)_____

If associated with an employability enhancement project or program, please give its name.

_____

Have you completed a project questionnaire? _____ If a questionnaire is required, please check ☐

For networking purposes only, please provide very brief descriptions of your interests.

_____

_____

List areas of interest you would like to see available on the computer information network. (for example, target groups, interventions, evaluation methodologies, etc.).

_____

_____

If you wish to receive more than one copy of the ERN newsletter, please indicate the number here _____

Numéro Spécial du Colloque

RAMPE

Ressources pour l'amélioration des possibilités d'emploi

Conseil canadien de Développement social
Coopers & Lybrand Consulting Group
The Norton Group
Bulletin numéro 3
Automne 1989

Colloque De Rampe 1989

RAMPE a tenu son premier colloque national dans la ville de Hull au Quebec en mai 1989.

Le colloque réunissait des experts dans le domaine de l'amélioration des perspectives d'emploi pour discuter des stratégies les plus efficaces auprès des personnes défavorisées du point de vue travail.

Parmi les participants au colloque, on retrouvait des représentants des trois paliers de gouvernement et des projets témoins choisis par RAMPE ainsi que des chercheurs, des évaluateurs et des instructeurs du Canada et des États-Unis.

Les représentants des projets témoins ont joué un rôle important dans les discussions. Les projets témoins ont été choisis pour démontrer diverses façons de remédier aux obstacles à l'emploi qui se dressent devant les assistés sociaux. On a constaté avec intérêt que les projets d'amélioration des possibilités d'emploi du Canada se distinguent par leur diversité, soit la diversité de leurs clients, de leurs méthodes et de leurs résultats.

Les personnes sans emploi du Canada proviennent de toutes les souches : des adolescents défavorisés sur le plan social aux travailleurs qualifiés plus âgés en passant par les parents célibataires. Ces personnes font face à divers obstacles : certaines sont rejetées par le marché du travail en raison de leur manque d'éducation, de formation, d'expérience de travail, de confiance en soi et de motivation. D'autres font face à des obstacles systémiques tels que la discrimination, le manque de garderies et le manque d'argent engendré par des emplois mal rémunérés. D'autres encore doivent leurs échecs à une économie locale apathique.

Les projets lancés pour surmonter ces obstacles sont aussi variés que les personnes auxquelles ils sont destinés. Certains se penchent sur l'orientation, le mode de vie et la forme physique. D'autres traitent des obstacles culturels et individuels à l'emploi tels que la langue et l'analphabétisme. A l'autre extrémité du spectre, on retrouve les entreprises viables. De nombreux projets relèvent des communautés mais au moins un de ceux-ci est maintenant une entreprise multi-millionnaire qui intervient à l'échelle de la province.

Le mandat de RAMPE consiste à recueillir des renseignements détaillés au sujet de ces différentes approches. RAMPE entend remettre son analyse et ses recommandations à l'égard des façons d'assurer de meilleures initiatives d'employabilité aux gouvernements fédéral et provinciaux.■

Ressources pour l'amélioration des possibilités d'employ
55, avenue Parkdale, Ottawa K1Y 1E5
(613) 728-1879

Comité de gestion stratégique :
Keith Norton, The Norton Group;
Terrance Hunsley, CCSD;
J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Coordonnateur : Barry Ezrin

Administration des contrats/support technique : J.P. Herzog, Coopers & Lybrand Consulting Group

Communications: Barbara Fox, Media Concepts Communications Inc.

Ressources documentaires : Harry MacKay, CCSD

Évaluation des projets témoins : Paul Opryszk, Coopers & Lybrand Consulting Group

Liaison au Quebec : J.B. Robichaud, CCSD

Les points de vue et les propos exprimés dans cette publication sont ceux émis par les auteurs et peuvent ne pas correspondre à la politique officielle de RAMPE. Publié par White Communications.

Pour aller de l'avant

Les participants au colloque partageaient tous un même objectif : obtenir des renseignements pour améliorer leur projet ou programme et en assurer la réussite. Une session a donc été consacrée à une tribune d'experts dont les compétences couvraient divers programmes et juridictions.

«Tout d'abord, il est difficile de se mettre d'accord sur la définition de la réussite» affirme Michael Wiseman, professeur d'affaires publiques à l'Institut La Follette de l'Université du Wisconsin. «Le chemin que nous empruntons est semé d'embûches et il est facile de mentir en choisissant les programmes qui donnent l'illusion d'un impact réel. Toutefois, si l'on tient à impressionner, il faut indiquer que des expériences soigneusement dirigées portant spécialement sur des personnes difficiles à faire embaucher peuvent avoir un impact direct de 10 pour cent, réduire les périodes d'aide sociale ou le nombre d'assistés sociaux de 10 pour cent, ou augmenter les revenus de 10 pour cent. Ces situations doivent être très claires pour que la population sache à quel moment nos accomplissements méritent d'être soulignés».

Certains projets peuvent obtenir des succès prodigieux, avec un taux de réussite atteignant 90 pour cent. Toutefois, les données indiquent que même si ces résultats sont positifs et considérables, ils sont généralement peu spectaculaires. Le Docteur Bohumir Pazderka de l'Université Queen à Kingston a observé plusieurs tendances à partir d'expériences américaines et européennes. «D'après les grandes lignes de la documentation américaine, l'enseignement de techniques de recherche d'emploi n'a pas augmenté les revenus considérablement. Des programmes intensifs ont eu un impact plus important sur les revenus, mais à des coûts supérieurs, les revenus augmentant de 8 à 27 pour cent dans huit programmes».

Dans son aperçu de programmes d'emploi efficaces, M. Wiseman a identifié huit éléments majeurs. Parmi les priorités, on retrouve la mise au point d'un processus consistant à réunir les parties (organismes ou projets) pour former un système efficace. Toutefois, cette réunion peut s'avérer difficile à réaliser en raison des conflits éventuels au niveau des objectifs des divers organismes : opter pour des solutions faciles et un roulement élevé ou traiter les cas plutôt difficiles.

Un système d'emploi efficace exige davantage qu'une collaboration et une consultation entre les organismes. Au Canada, on a tendance à ignorer le rôle de l'entreprise privée et du secteur sans but lucratif. Le Docteur Bill Wong, directeur de la recherche et de l'évaluation pour le développement professionnel et l'emploi en Alberta, déclare : «Nous estimons que la participation des employeurs du secteur privé est essentielle. En fait, je crois qu'au Canada, l'engagement du patronat, des dirigeants, de Centraide, et des Chambres de commerce est nettement insuffisant par rapport à la situation aux États-Unis. Pour donner des chances aux assistés sociaux sur le marché du travail, il faut d'abord sensibiliser les employeurs quant à la contribution qu'ils pourraient faire à l'entreprise. Les emplois réels ne peuvent être créés qu'avec l'aide du secteur privé». Ces paroles annonçaient l'une des plus importantes discussions du colloque.

Les conférenciers ont indiqué que des améliorations globales étaient possibles. L'expérience nous a montré comment améliorer nos méthodes : faire participer davantage les employeurs, s'assurer que les composantes sont bien intégrées et que les services sont davantage individualisés et intensifs pour les personnes les plus désavantagées. Par dessus tout, il faut être réaliste quant à l'impact obtenu car, après tout, le chômage a mis plus d'une journée pour faire ses ravages. ■

RAMPE

(Ressources pour l'amélioration des possibilités d'emploi) est un projet témoin de trois ans financé par Emploi et Immigration Canada.

RAMPE est administré par un consortium formé de trois organismes : le Conseil canadien de Développement social, The Coopers & Lybrand Consulting Group et l'organisme Norton Group. Il a pour but d'étudier les moyens de soustraire les chômeurs à l'aide sociale et de les réintegrer au marché du travail, par le catalogage et l'évaluation des programmes d'amélioration des possibilités d'emploi actuellement en cours au Canada.

Ce bulletin est gratuit. Les organismes désireux de se procurer des exemplaires en nombre peuvent comminiquer avec le coordonnateur de RAMPE au numéro indiqué ci-dessus pour obtenir de plus amples renseignements.

La réimpression d'extraits du présent bulletin est autorisée sans permission préalable. Toutefois, prière d'en indiquer l'origine exacte.

Secteur privé ou public?

Depuis quelques années, les gouvernements fédéral et provinciaux tentent de décentraliser les programmes d'emploi. RAMPE a déjà identifié plus de 1 150 projets indépendants, dont la plupart sont menés par le secteur privé. Cependant, un bon nombre de projets n'ont pas encore été identifiés. Ceux-ci sont en grande partie financés par le gouvernement fédéral ou par les provinces, et offerts par des agences à but lucratif et non-lucratif et par les municipalités.

Quelles sont les conséquences possibles de cette tendance? Devrait-on en arriver à un équilibre entre la part du secteur privé et celle du secteur public? Quel devrait-être le rôle des gouvernements principaux? Celui du secteur privé? Michael Wiseman a signalé que les programmes d'emploi américains sont caractérisés par la décentralisation. Le Canada a choisi d'emprunter la même voie.

Les budgets accordés à ces programmes au Canada frisent le milliard de dollars. Ne devrait-on donc pas se préoccuper de la façon dont ils sont administrés? L'administration touche-t-elle à la qualité des services offerts? Comme Merv Sabey de la municipalité régionale d'Ottawa-Carleton le fait remarquer : «Il n'y a rien d'inhérent à ni l'un ni l'autre des systèmes qui l'avantage par rapport à l'autre. Nous avons tous entendu que le secteur privé est économe et rattaché aux emplois alors que le secteur public est rigide, imposant, indifférent et détaché des emplois. Quelle dépense d'énergie inutile que de tenir ce débat. D'abord, pourquoi faisons-nous ce que nous faisons? Nous aidons la personne sans emploi à se tailler une place importante dans la société en l'aidant à trouver du travail. Il ne faut pas généraliser, mais individualiser son programme. Qu'il ait besoin d'un programme de deux semaines ou de deux ans, il faut le lui accorder. Sabey a ajouté que même les grandes municipalités utilisent des services extérieurs à but lucratif et non-lucratif, de même que ceux des CEIT.

Pourquoi les gouvernements ont-ils opté pour la décentralisation? Selon Milt Wright, président de Milt Wright and Associates : «Les projets à petite échelle obtiennent de bien meilleurs résultats que les projets à grande échelle». Le secteur privé aime prendre des risques et opère dans le cadre d'un système moins vaste. Le taux de succès de ses programmes s'en trouve plus élevé. M. Wright suggère qu'il en est ainsi pour trois raisons : 1) le secteur privé doit souvent prendre des décisions immédiates alors que pour le secteur public, le processus est beaucoup plus lent, (2) le secteur privé croit fermement au bien-fondé des normes de rendement, et (3) il peut effectuer des levées de fonds beaucoup plus facilement. Il est également crucial d'être sensible aux besoins de la communauté. «Les organismes à but non-lucratif entretiennent des relations beaucoup plus étroites avec la communauté; ils ont donc un rôle très important à y jouer», ajoute M. Wright.

L'entente quadripartite intervenue entre les CEIC et les provinces a permis d'accorder une importante somme de fonds à l'intention des personnes défavorisées et a entraîné, en partie, une prolifération des programmes offerts par le secteur privé. Cette entente a toutefois soulevé des questions propres à la conjoncture canadienne quant au rôle des gouvernements fédéral et provinciaux.

Les CEIC obtiennent des résultats relativement bons lorsqu'il s'agit d'une personne sans emploi «moyenne». Celles qui se situent hors de cette norme, qu'elles soient trop qualifiées ou plus défavorisées, n'ont pas leur place dans les programmes des CEIC.

M. Mullen a tenu sensiblement les mêmes propos que Merv Sabey lorsqu'il a parlé de la responsabilité qui consiste à veiller à ce que les bénéficiaires puissent croître et s'épanouir. «L'un des principes de base de la gestion stipule que l'on peut déléguer les tâches, non la responsabilité. Les gouvernements provinciaux sont responsables d'offrir des services à ceux qui en manifestent le besoin. Si les objectifs sont clairement définis, peu importe qui offre les services. Il est possible que les organismes à but lucratif et à but non-lucratif offrent de meilleurs services lorsqu'il est question de répondre à un besoin précis. Il y a de la place pour nous tous».

Il existe une tension dans le secteur privé qui expliquerait peut-être la raison pour laquelle celui-ci offre des services plus efficaces que ceux du secteur public. Bernard Vinge de B. Vinge and Associates l'a décrite : «Nous devons produire des résultats, autrement nous ne serons pas dans la course. Nous aimons prendre des risques. Nous avons une vision, et c'est pour cela que nous devançons le secteur public».

Toutes les parties s'entendent pour dire que le secteur privé a un rôle important à jouer. Toutefois, il est difficile de définir avec précision la nature de ce rôle ou d'en arriver à un équilibre entre la part du secteur public et celle du secteur privé, et de déterminer si cette incertitude touche à la qualité du service offert aux assistés sociaux. ■

Perspectives d'emploi dans les maritimes

Il faut souvent choisir entre le chômage et le déplacement

«Un jeune homme d'un petit village de pêche de Terre-Neuve qui doit chercher du travail à Toronto -- c'est un vrai réfugié canadien, de nos jours!» déclare Eileen Young, coordonnatrice du programme pour adolescents Mount Cashel à St-Jean, Terre-Neuve. Mme Yonge, qui aide les jeunes à lutter contre le cercle vicieux du chômage et de l'aide sociale, est très consciente du problème. Pour plusieurs de ses clients, l'exil hors de la province est le seul moyen d'obtenir un emploi à temps plein.

Les propos de Mme Young ont touché la corde sensible chez les habitants des Maritimes participant au colloque RAMPE. Tous reconnaissent que le problème de migration des travailleurs des provinces de l'Atlantique vers les provinces centrales - et leur retour vers les Maritimes lors des périodes de récession économique - est à la base de toute discussion sur le chômage, l'emploi et l'amélioration des aptitudes à l'emploi dans la région.

Le taux de chômage est extrêmement élevé dans les Maritimes. En mai 1989, par exemple, il frôlait les 16 pour cent à Terre-Neuve et 11 pour cent à l'Ile-du-Prince-Edouard, alors qu'il variait entre 4,9 pour cent en Ontario et 9,4 pour cent en Colombie-Britannique. Pour bon nombre des habitants des Maritimes, il faut quitter la région entièrement pour trouver un emploi.

Le taux de chômage élevé soulève des questions épineuses au sujet de la pertinence des programmes d'amélioration d'aptitudes à l'emploi dans la région. Dans la plupart des régions du Canada, les obstacles tels que la faible scolarisation et le manque de compétence peuvent être surmontés grâce à des périodes de formation. Le Père Greg McLeod, de l'Université du Cap Breton à Sydney, Nouvelle-Écosse, affirme toutefois qu'il existe une différence entre le chômage dans les centres urbains et celui des régions rurales. «Il faut reconnaître la diversité qui existe au Canada, la différence entre la ville et la campagne», dit-il.

Le Père McLeod estime que les programmes de formation peuvent aider les chômeurs des villes en leur montrant des techniques dont ils ont besoin pour obtenir un emploi. Dans les régions rurales, toutefois, ces programmes sont souvent inefficaces puisqu'il n'existe aucun emploi. Comme le dit Geoff Strople, agent de recherche et développement pour la municipalité d'Halifax : «Même avec la meilleure préparation du monde, s'il n'y a pas d'emploi, il n'y a pas d'amélioration».

Certains participants au colloque ont déclaré que les programmes d'emploi sont efficaces en période de croissance économique puisqu'ils permettent la formation de main d'oeuvre pour des emplois à venir. M. Steve Mullen, de l'I.-du-P.-E., estime pour sa part que la formation pourrait être justifiée en période de faible croissance économique pour «créer des ressources et une main d'oeuvre qualifiée prête à assumer des emplois lors de la reprise économique». M. Mullen, superviseur des services spéciaux au département de la santé et des services sociaux à Charlottetown, a ajouté qu'en Ontario, des postes sont vacants en raison du manque de main d'oeuvre qualifiée.

Dans les provinces de l'Atlantique et d'autres régions où aucune relance économique n'est prévue, le manque de débouchés peut nuire aux programmes d'amélioration d'aptitudes à l'emploi. «Le problème que comportent les programmes traditionnels», explique Terry Stapleton, directeur du programme de création d'emplois à St-Jean, Terre-Neuve, «c'est qu'il n'existe aucune infrastructure pour ceux qui participent à ces programmes. Ils n'obtiennent pas d'emploi. Ils sont donc très déçus et la deuxième fois, il est plus difficile de les convaincre d'entreprendre un programme de formation».

Cependant, les besoins de soutien sont toujours présents. Pour aider à annihiler les effets néfastes du chômage, il a été suggéré que la formation d'aptitudes à l'emploi traite également d'aptitudes sociales, pour favoriser l'indépendance et la valorisation de soi. La réussite devrait être évaluée autant en termes de gains personnelles que professionnelles.

Inévitablement, la création d'emplois fait partie du scénario d'amélioration d'aptitudes à l'emploi. La Terre-Neuve a essayé de mettre l'accent sur des programmes à caractère communautaire -- la construction d'un hôpital, source d'emplois futurs. De même, le programme de préparation à l'emploi à l'I.-du-P.-E. prépare les participants à travailler dans une industrie locale en croissance -- la directrice du programme de tourisme, Mme Mary Driscoll, considère que la disponibilité de main d'oeuvre qualifiée renforce l'industrie et aide à créer de nouveaux emplois. Les programmes d'emploi qui préparent la communauté pour un marché du travail de l'avenir peuvent ainsi favoriser la création d'emplois.

Tout comme les causes du chômage et les programmes requis dépendent de la situation économique et sociale, la solution en dépend aussi. Comme l'indiquait le Père McLeod, la définition du plein emploi varie d'une région à l'autre. Dans les provinces de l'Atlantique, par exemple, les fermiers, les pêcheurs et les travailleurs forestiers considèrent que des emplois saisonniers constituent le plein emploi. Dans plusieurs cas, l'économie locale ne peut offrir davantage. Selon le Père McLeod, le problème réside dans le fait que les programmes d'amélioration d'aptitudes à l'emploi donnent des compétences et créent des attentes pour des emplois "industriels, urbains, métropolitains, de 9 à 5, tous les jours, 48 semaines par année. Pour les petites régions économiques, cela n'est pas réaliste».

Plutôt que de créer des illusions sans lendemain, les programmes d'emploi devraient faire partie des projets de soutien communautaire et de création d'emplois. Le projet de New Dawn au Cap Breton, par exemple, donne du soutien aux travailleurs en offrant une habitation à prix réduit qui leur permet de vivre et travailler dans leur village natal en dépit du caractère saisonnier des emplois et des revenus peu élevés. New Dawn encourage également les petites compagnies de pêcheurs à se regrouper pour survivre.

«Une partie de la solution au problème du chômage consiste à rationaliser les petites compagnies», déclare le Père McLeod. «Leurs employés ont peut-être un revenu très bas selon les normes nationales mais dans leur milieu, ils peuvent survivre. Nous préférons les aider dans leur propre environnement et nous assurer qu'ils ont suffisamment de poissons plutôt que de les exiler à Toronto, où ils trouveront un emploi mais où les conditions de vie leur seront tout à fait étrangères».

Tous les représentants gouvernementaux et les employés de programmes des provinces de l'Atlantique présents au colloque ont souligné l'importance de la vie communautaire et familiale. Les problèmes sociaux découlant de l'exode vers les provinces centrales du Canada ne représentent pas le seul facteur à l'encontre de la relocalisation des travailleurs. Les problèmes économiques sont tout aussi importants. John McInnes, du département des services communautaires de la Nouvelle-Écosse, indique que le salaire des travailleurs itinérants se situe au plus bas de l'échelle. Ils ont des problèmes d'ordre financier en raison du coût de la vie élevé dans la région. Ces emplois sont également les premiers à être éliminés en période de récession économique. Ils deviennent ainsi des travailleurs migrants, au travail à l'extérieur en période de croissance économique et de retour dans leur province d'origine en période de récession. Cette pratique maintient artificiellement un taux de chômage peu élevé dans les régions qui les accueillent tout en augmentant le taux de leur province en période de crise.

La création d'emplois est indubitablement la solution, indique Terry Stapleton de St-Jean, Terre-Neuve. Le secteur privé est la principale source d'emplois en régions urbaines, alors que ce secteur est faible et sous-développé presque partout dans les Maritimes. Dans cette région, les stratégies de création d'emplois devraient miser sur un développement des petites entreprises communautaires plutôt que de viser les grandes entreprises subventionnées par le gouvernement et dont les décisions reviennent d'abord aux actionnaires.

Pour renforcer les entreprises locales, il ne suffit pas d'avoir de l'énergie et le sens de l'organisation. Il est primordial d'obtenir des fonds sous forme de prêts, de subventions et de toute autre forme de contribution du secteur privé. En dernier ressort, les faibles revenus peuvent être complétés pour atteindre un niveau qui permet aux employés de rester dans leur région.

Les Maritimes et autres régions comparables ont peu de choix. «Nous devons choisir entre le développement local ou la migration des travailleurs», avoue carrément John McInnes. Les représentants des Maritimes présents au colloque ont approuvé à l'unanimité une approche régionale qui mettrait l'accent sur la création d'emplois dans la communauté et sur la croissance personnelle. Ils ont désapprouvé les programmes de formation qui ne tiennent pas compte du contexte économique local et encouragent la migration de travailleurs vers des emplois incertains.■

Systeme informatisé de RAMPE

Le système informatisé de RAMPE fonctionnait parfaitement lors du colloque qui s'est tenu en mai. Les participants ont pu assister à une démonstration du système et connaître le type de renseignements disponibles. Quant aux lecteurs qui désirent en savoir davantage sur le système informatisé, veuillez consulter les articles publiés dans les deux précédents numéros du bulletin et l'article ci-joint. On peut également s'adresser à : Paula Bright, RAMPE, 55, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1Y 1E5. Téléphone (613) 728-1879; télécopieur (613) 728-9387.■

LE CENTRE DE SOUTIEN DE SOBEY II: Bien vivre pour bien travailler

Sur 10, quelle importance accordez-vous à votre santé? Comment évalueriez-vous votre mode de vie? Ces questions, l'entreprise Lifestyle Management d'Halifax les posent à tous ses stagiaires. L'entreprise a constaté que la majorité des assistés sociaux considèrent leur santé comme importante mais qu'ils ont en général un mode de vie exécrable. «Leur capacité d'obtenir un emploi lucratif s'en trouve donc diminuée», de dire Carol Madden de Lifestyle Management.

En gros, cette constatation a donné naissance aux programmes de formation innovateurs de Lifestyle Management. Cette école commerciale privée reconnue par le gouvernement provincial (Nouvelle-Écosse) a mené deux programmes d'amélioration des possibilités d'emploi au profit de la chaîne d'alimentation Sobey. Le programme de 24 semaines a pour but de préparer les assistés sociaux pour un poste dans les pâtisseries de Sobey.

Selon Mme Madden, le principe de la formation est très simple : «Nous étudions le bien-être et l'impact du mode de vie des gens sur ce dernier». Le programme comporte deux volets : huit semaines consacrées à l'amélioration du mode de vie suivies de 16 semaines de formation en milieu de travail. «Cela permet au client d'améliorer ses compétences dans chacun des domaines», raconte Mme Madden.

L'aspect innovateur du programme réside dans son insistance sur le bien-être, c'est-à-dire la santé physique, émotionnelle, sociale, professionnelle, psychologique et spirituelle. Suite à une évaluation individuelle, les stagiaires suivent un programme complet d'amélioration du mode de vie. Ce programme se penche entre autres sur la saine alimentation, la maîtrise du poids, le stress, la toxicomanie et les soins du dos. Les stagiaires qui fument du tabac doivent suivre un programme de cessation de la fumée. En outre, tous les stagiaires sont tenus de suivre le programme d'exercice physique de leur choix à raison d'une heure par jour.

Mme Madden convient qu'il soit difficile de motiver les participants pendant la première semaine parce qu'ils ne voient pas le rapport des cours avec leurs possibilités d'emploi éventuelles. Dès la deuxième semaine, dit-elle, ils se mettent à penser : «c'est un bon programme... je m'y plais».

Selon Mme Madden, il est important d'inclure l'activité physique au programme de formation parce que : «les stagiaires n'ont jamais vraiment fait d'exercice. Après trois semaines, ils se rendent compte des bienfaits de l'activité physique. Après huit semaines, ils sont en forme».

La phase suivante du programme consiste à améliorer la confiance en soi par le truchement de cours portant sur l'affirmation de soi, la communication et la résolution des conflits ainsi que sur des sujets reliés au travail tels que la sécurité, les premiers soins, la recherche d'un emploi et la rédaction d'un curriculum vitae.

Mme Madden a constaté que les possibilités d'emploi des stagiaires augmentent au fur et à mesure que leur santé physique, émotionnelle et sociale s'améliore. Elle attribue les bons résultats du programme à l'engagement de Sobey envers les assistés sociaux, à la collaboration du gouvernement provincial, et aux excellents rapports que l'organisme entretient avec l'agence de recrutement.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Mme Carol Madden, Lifestyle Management, Suite 310, 5516 Spring Garden Road, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 5R7. (902) 429-3737.■

En quête de solutions au Québec

Le Dr. Jacques Alary de l'université de Montréal a entrepris un projet de recherche et de formation au Québec intitulé «Recherche Action Formation». Le projet a été mis en oeuvre dans quelque 20 emplacements de Montréal, Drummondville et Trois-Rivières il y a près d'un an déjà.

Les membres de l'équipe de l'université ont trois objectifs. D'abord, ils tentent d'expliquer la nature des barrières qui se dressent devant les personnes sans emploi grâce à une analyse socio-économique. Ensuite, ils visent à améliorer les techniques d'intervention utilisées par les agences au moyen d'une évaluation des techniques de formation et de leurs résultats. Enfin, ils prévoient mettre sur pied un programme de formation professionnelle à l'intention du personnel des agences et contribuer à leur croissance professionnelle par le biais de consultations inter-agences.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le Dr. Jacques Alary au (514) 343-7224.■

Résumé de la conférence

Le secret de la réussite de tout programme d'emploi consiste à trouver les personnes appropriées pour le diriger. «Il n'y a pas de doute que la qualité du programme est directement reliée à la qualité des employés qui le gèrent, et même de l'équipe mise sur pied. Si le terme du projet est plutôt court, il est très difficile de créer une équipe de qualité», indique Madame Betty Tully, coordonnatrice du programme Cyclebreak et directrice de la séance de clôture du colloque.

Durant les deux journées consacrées au colloque, plusieurs thèmes ont été discutés. Le présent résumé porte sur les cinq thèmes dominants. Chaque thème est analysé sous la perspective de tous les secteurs impliqués.

Les participants ont été encouragés à parler ouvertement, non à titre de représentants d'une entreprise quelconque, mais plutôt en tant qu'experts dans leur domaine.

I. Participation des employeurs

Pour que les programmes d'amélioration d'aptitudes à l'emploi connaissent du succès, la participation des employeurs est essentielle. Cela requiert une excellente planification et de bonnes techniques de communication, de marketing, de financement et de suivi.

Plusieurs employeurs entendent parler pour la première fois du programme d'amélioration d'aptitudes à l'emploi au moment où le personnel du programme entre en contact avec eux au sujet de postes pour les stagiaires. Ces employeurs n'adhèrent pas toujours au programme. Si, au contraire, les employeurs participaient au programme dès son élaboration grâce à des campagnes de sensibilisation, des sondages sur les compétences requises, et consultation lors de la planification du contenu du programme, de l'évaluation et du recrutement, les débouchés seraient beaucoup plus nombreux.

«Les employeurs devraient avoir un sentiment de droit de propriété. Ils devraient participer à l'amélioration du contenu des programmes, à l'évaluation des participants et aux réunions-débats», déclare Jenie Darve de Bridging the Gap, Manitoba. Donald Bouffard, Directeur, Main d'oeuvre et securité du revenu du Quebec, reprend les mêmes propos. «Il est nécessaire de préparer les employeurs à engager des assistés sociaux et de les convaincre que ces personnes sont capables de réintégrer le marché du travail».

Pour encourager les employeurs à engager ces personnes, plusieurs méthodes sont utilisées, telles que les subventions pour la formation en cours d'emploi et les programmes d'allocation salariale. Toutefois, il est essentiel d'acquérir une approche solide du monde des affaires. Il s'agit de convaincre les employeurs, en termes de commerce, que le programme leur est profitable et non un acte de charité.

Toutefois comme l'indique Terry Dave, «Nous avons un problème car une partie importante de notre financement est toujours planifiée à court terme et notre crédibilité en prend un coup lorsque nous devons fermer nos portes du jour au lendemain».

Donald Bouffard a suggéré d'inviter des employeurs au prochain colloque afin de trouver des moyens d'améliorer les programmes d'emploi.

II. La création d'emplois

La création d'emplois et l'amélioration des aptitudes à l'emploi représentent les deux côtés d'une même médaille. Le choix de l'une ou l'autre option dépend essentiellement du marché du travail.

La création d'emplois ne consiste pas à «faire travailler». Il s'agit de mettre au point de nouvelles structures économiques et de créer de nouveaux débouchés qui mènent à un emploi à long terme au sein de la communauté. Ceci est particulièrement important dans les régions rurales moins développées où les débouchés sont rares et où le secteur privé n'a pas les moyens de créer beaucoup d'emplois.

Lors de la planification de projets, une question éthique se pose. Les participants doivent-ils recevoir une formation pour le marché local ou pour le marché extérieur? Il est essentiel d'examiner sérieusement les conséquences familiales et sociales découlant d'une migration des travailleurs ainsi que le problème local de chômage élevé.

III. Le problème du financement

En raison du manque de financement gouvernemental à long terme, les projets ne prennent jamais d'ampleur et restent vulnérables puisque la plupart des projets d'amélioration d'aptitudes à l'emploi sont financés par l'état. Le fait que les fonds proviennent en grande partie d'une seule source rend la planification à long terme difficile, et cela au détriment des bénéficiaires de l'aide sociale participant à ces programmes de formation. Or, en dépit des restrictions budgétaires, les gouvernements semblent toujours prêts à s'engager à long terme lorsqu'il s'agit de venir en aide d'une entreprise commerciale importante.

A cause des doutes planant sur le financement, les programmes ont des difficultés à recruter et

à garder des employés. Les participants au programme peuvent également être soumis aux contraintes du financement.

Les recommandations suivantes ont été faites lors du colloque :

1. Les planificateurs et les employés de projets devraient chercher d'autres sources de financement. Les projets qui comptent des corporations, des organismes religieux ou des groupes de service parmi leurs sources de financement sont moins susceptibles aux coupures budjetaires. Une collaboration entre le gouvernement et le secteur privé aide à assurer que les intérêts locaux sont pris en considération et que les fonds sont utilisés le plus efficacement possible.

2. De meilleures communications avec les organismes gouvernementaux de financement permettraient de s'assurer que les employés comprennent les conditions selon lesquelles les sommes sont allouées.

3. Les employés de projets doivent eux-mêmes apprendre à négocier afin d'obtenir les fonds nécessaires ainsi que des informations justes au sujet des politiques et des décisions de financement.

4. Les projets devraient s'assurer du soutien d'autres organisations plus importantes poursuivant les mêmes objectifs. Ainsi, la représentation est plus forte au moment de la demande de fonds.

IV. Le piège de la pauvreté

Les politiques en matière d'emploi ont besoin de mettre de l'avant une approche active pour orienter les personnes vers l'autonomie plutôt que de fournir une aide passive. La plupart des armes disponibles dans la lutte contre la pauvreté, telles que l'assistance sociale, ne favorisent pas l'indépendance. Dans un effort concerté, les programmes d'amélioration d'aptitudes à l'emploi aident les prestataires à se prendre en main et à obtenir une meilleure qualité de vie.

Les projets d'amélioration d'aptitudes à l'emploi ne peuvent, à eux seuls, tirer les assistés sociaux de la pauvreté mais ils ont un rôle essentiel à jouer. Ils leur enseignent les compétences dont ils ont besoin pour obtenir un emploi; ils favorisent l'indépendance et la motivation; ils communiquent des renseignements qui les aident à faire des décisions. Ils représentent une étape dans le processus de changement.

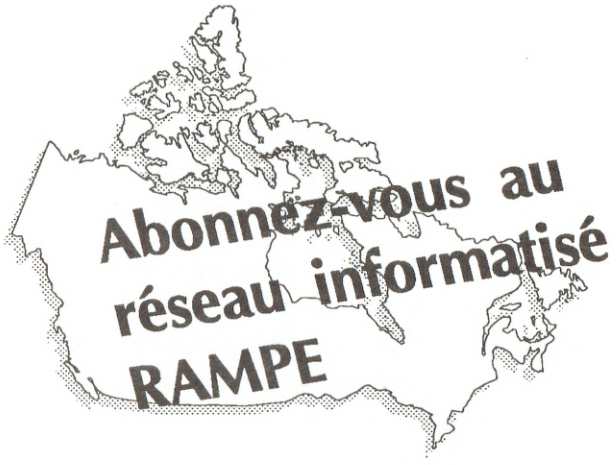
Plusieurs participants aux projets -- les immigrants en particulier -- ont des compétences. Toutefois, il se peut qu'elles ne correspondent pas au marché actuel. Les projets d'amélioration d'aptitudes à l'emploi peuvent servir de lien entre les aptitudes des participants et le marché. Pour qu'un programme atteigne cet objectif, cette question doit être débattue plus sérieusement qu'elle ne l'est présentement.

Il est essentiel que le système ne défavorise pas ceux qui font un effort supplémentaire. Le système doit éliminer les obstacles afin que ceux qui font un effort puissent en bénéficier personnellement. Par exemple, cela signifie une prorogation du soutien financier durant les premiers mois de travail. Il faut aussi s'assurer que le travail rapporte davantage que l'aide sociale. Des programmes doivent également être mis sur pied pour arrondir les salaires d'employés à temps plein vivant sous le seuil de la pauvreté et pour couvrir intégralement les frais de garderie, par exemple.

V. Un programme de formation plus complet

Les meilleurs projets d'amélioration d'aptitudes à l'emploi pour les assistés sociaux offrent une gamme d'options de formation en plus de la formation professionnelle proprement dit. Ces options sont directement offertes dans le cadre du projet ou encore, au sein de la communauté. Les participants effectuent des choix avec l'aide des employés du programme. Ces choix peuvent inclure : le développement de compétences de travail et les techniques de recherche d'emploi; les aptitudes sociales; les aptitudes personnelles telles que la confiance en soi, les communications interpersonnelles et la motivation; les techniques d'amélioration de la santé; introduction aux affaires et gestion des finances personnelles; éducation en consommation; orientation personnelle, familiale et professionnelle; et finalement, le rattrapage scolaire. D'autres services essentiels peuvent comprendre les frais de garderie, de transport et de vêtements des enfants.

Les participants au colloque de RAMPE ont également indiqué que la réussite dépend de l'efficacité de la communication entre l'organisme de référence, l'organisme de formation et les employeurs éventuels. Ces trois groupes devraient travailler en collaboration pour mettre sur pied la base du programme, y compris le temps alloué aux aptitudes de travail et aux aptitudes sociales. Il faut également se mettre en garde au sujet d'une expérimentation excessive de la formation des aptitudes sociales. «Il arrive souvent que cette formation soit donnée par des personnes non compétentes en la matière». Les planificateurs de programmes devraient tenir compte des pièges possibles avant de commencer, et considérer la pertinence de la matière et des méthodes utilisées. ■



Si vous désirez recevoir notre bulletin ou de plus amples informations en vue de vous abonner au réseau informatisé de RAMPE, veuillez remplir le formulaire ci-dessous et le retourner à : RAMPE, 55, av. Parkdale, Ottawa (Ont.) K1Y 1E5. Tél : (613) 728-1879. Télécopieur : (613) 728-9387.

La banque de données de RAMPE s'enrichit continuellement d'informations d'actualité sur l'amélioration des possibilités d'emploi. Vous pouvez ainsi obtenir une liste des personnes et organismes intéressés, une description détaillée des projets et programmes réalisés dans tout le Canada, un résumé des publications récentes et, plus tard cet automne, les résultats de l'évaluation des projets pilotes.

Vous pouvez accéder aux services d'information de RAMPE par téléphone, courrier, télécopieur, ou directement de votre ordinateur (PC d'IBM ou un appareil compatible). Les services en direct sont gratuits. RAMPE offre aussi un service de consultation en télécommunications. Enfin, vous pouvez obtenir sur demande un rapport imprimé de l'information dont vous avez besoin.

Si vous désirez recevoir de la documentation sur les services d'information de RAMPE, veuillez remplir le formulaire d'inscription ci-dessous.

INSCRIPTION AU RÉSEAU POUR L'AMÉLIORATION DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI

Veuillez dactylographier ou écrire en lettres moulées

Je désire m'abonner : Au bulletin de RAMPE ☐ **A la base de données** ☐ **Aux deux** ☐

Prénom _____ Nom _____ Titre _____

Organisme _____

National ☐ Provincial ☐ Local ☐ Autre (spécifier) _____

Gouvernemental ☐ Bénévole ☐ Autre (spécifier) _____

Adresse _____ Ville _____ Province _____

Code postal _____ Tél : (___)_____ Télécopieur : (___)_____

Si vous êtes associé(e) à un projet ou programme d'amélioration des possibilités d'emploi, veuillez en indiquer le nom.

_____

Avez-vous rempli un questionnaire sur votre projet? ____ Si vous avez besoin d'un questionnaire, veuillez cocher ici ☐

Aux fins de la gestion du réseau, quels sont vos intérêts concernant l'amélioration des possibilités d'emploi?

_____

_____

Quels sont les domaines d'information auxquels vous aimeriez avoir accès par le réseau informatisé (p. ex. groupes cibles, intervention, méthodes d'évaluation, etc.)?

_____

_____

Si vous désirez recevoir plus d'un exemplaire du bulletin de RAMPE, veuillez en indiquer le nombre _____