

## Centre de recherche d'emploi pour adultes (C.R.E.A.)

Camille Bourbonnais, Michèle Chagnon, Aline Foste and Lise Vadeboncoeur

Volume 12, Number 2, November 1987

Chômage et santé mentale (1) et Histoire et politiques (2)

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/030410ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/030410ar>

[See table of contents](#)

---

### Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

### ISSN

0383-6320 (print)

1708-3923 (digital)

[Explore this journal](#)

---

### Cite this document

Bourbonnais, C., Chagnon, M., Foste, A. & Vadeboncoeur, L. (1987). Centre de recherche d'emploi pour adultes (C.R.E.A.). *Santé mentale au Québec*, 12(2), 177–179. <https://doi.org/10.7202/030410ar>

## **CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR ADULTES (C.R.E.A.)**

### **UNE CLIENTÈLE PROBLÉMATIQUE: LE GROUPE DES 40 ANS ET PLUS**

Le Centre de Recherche d'Emploi pour adultes (C.R.E.A.) a comme clientèle cible des personnes de 40 ans et plus pour lesquelles le chômage devient une source de pertes multiples. Pertes non seulement du salaire mais aussi du sentiment d'appartenance, de l'identité, de l'organisation de la vie quotidienne, pertes de liens d'amitié, d'une participation au marché du travail, des biens devenus plus difficilement accessibles, du statut social, du revenu et des rêves d'avenir. Ce cumul de pertes selon les perceptions que la personne a de sa situation de chômage et de son contexte, peut conduire à des problèmes de santé. Il est aussi reconnu que les personnes de 40 ans et plus vivent une discrimination d'âge sans merci, même si des études soulignent que ces travailleur(euse)s sont les

plus assidu(e)s au travail, changent le moins souvent d'emplois, rapportent moins de maladies reliées au travail et plus important encore, ont une productivité égale à celle des travailleurs plus jeunes (A.C.S.M.).

Il était donc pertinent de tenter de contrer des conséquences négatives du chômage en mobilisant toutes les énergies à la recherche de solutions qui s'inspirent tant de la prévention des problèmes en santé physique et mentale que de stratégies d'aide de retour au travail. C.R.E.A., qui se base particulièrement sur ces objectifs pour aider ce groupe d'adultes à améliorer leur sort, part une réintégration au marché du travail.

### **DES OBJECTIFS ET MOYENS**

Nous présentons ci-après d'une manière schématique les principaux objectifs poursuivis par C.R.E.A. ainsi que les moyens mis de l'avant pour l'atteinte de ces objectifs.

**Aider à l'orientation:**

- par un inventaire des expériences, formations, intérêts, motivation, qualifications, capacités d'apprendre;
- par un répertoire des éléments positifs et négatifs des emplois précédents, ainsi que des tâches agréables et désagréables;
- par une liste des caractéristiques recherchées dans un éventuel emploi;
- par une liste du type d'emploi recherché;
- par une liste des qualifications (formation) à acquérir afin de répondre aux exigences de l'emploi désiré.

**Donner de l'information sur l'emploi et une préparation avant l'emploi:**

- par de l'information et la distribution de la documentation pertinente sur les étapes de recherche d'emploi;
- par la rédaction avec le client d'un c.v. à partir de l'inventaire des expériences, formations et intérêts;
- par la rédaction avec le client de lettres de présentation;
- par la connaissance (échanges, dépliants, etc.) des ressources du milieu, pertinentes pour le client en recherche d'emploi.

**Encourager le client dans sa démarche:**

- par l'offre au client de le rencontrer aussi fréquemment que le besoin se fait sentir;
- par la division de démarches en plusieurs étapes concrètes et progressives;
- par un rappel téléphonique avant chaque rendez-vous pour confirmer la présence et l'exécution des tâches demandées;
- par un suivi à toutes les trois semaines afin de s'informer du client et de l'encourager dans sa démarche de recherche.

**Aider le client à être plus efficace dans cette recherche:**

- par la relation d'aide si nécessaire (problèmes personnels interférant avec la démarche);
- par l'information donnée au client ainsi que par l'offre de documents expliquant les diffé-

rentes étapes d'une démarche efficace;

- par la collaboration avec le client dans les diverses démarches (information, explications, mises en pratique, etc.);
- par la rédaction du c.v. avec le client;
- par la pratique des entrevues (jeux de rôle);
- par un suivi téléphonique toutes les trois semaines.

**Faire connaître les ressources du milieu et mieux les utiliser:**

- par la consultation avec le client du répertoire des ressources;
- par l'apport d'assistance dans la recherche des ressources pertinentes;
- par la publication du projet auprès des ressources du milieu;

**Aider le client qui vit des difficultés personnelles:**

- par un service d'aide et d'écoute au client;
- par un travail au niveau des distorsions cognitives interférant avec la recherche d'emploi;
- par l'appui face à la résolution des difficultés personnelles (échanges, encouragements, recherche d'aide extérieur si nécessaire).

**Possibilité de permettre aux clients de se regrouper pour mieux s'entraider (objectif désirable, souhaitable mais aléatoire):**

- apporter assistance aux clients qui désirent se rencontrer (locaux, animation, organisation)

**DES RÉSULTATS**

Au cours des 26 semaines d'opération, le Centre de Recherche d'Emploi pour Adultes (C.R.E.A.) a reçu quelque 540 appels téléphoniques. Quatre cent quarante-huit personnes ont pris rendez-vous afin de rencontrer une assistante à la recherche d'emploi. De ce nombre, 142 ont été remis ou annulés.

Trois cent six personnes ont été rencontrées individuellement, 24 d'entre elles se sont désistées s'attendant à une banque d'emploi ou à un placement rapide. Le nombre de clients actifs qui ont

bénéficié de nos services et suivis se chiffre à 282.

C'est sur ce nombre de clients qui se répartit presque également entre les sexes (144 h et 138 f) que se base la suite de nos statistiques.

Quatre vingt dix pour cent des client(e)s proviennent de la Rive-Sud, principalement de Longueuil (43%), de Brossard (11%), de Boucherville, de St-Hubert, alors que 10% habitent à Montréal. Ils ont pris connaissance de notre existence par l'hebdomadaire régional *Le Courrier du Sud* (40%) ou le quotidien *La Presse* (15%).

Près de 90% de la clientèle est âgée entre 40 et 59 ans. Des personnes rencontrées 35% retiraient des prestations d'assurance chômage (39% d'hommes et 30% de femmes), 25% étaient des prestataires d'aide sociale (30% d'hommes et 20% de femmes) et 22% possédaient des ressources alternatives (14% d'hommes et 30% de femmes). Parmi ces dernières ressources, mentionnons la plus importante: le salaire du conjoint.

En terme de scolarité, 17% n'avaient pas complété une 9<sup>ième</sup> année et 54% avaient moins d'une 12<sup>ième</sup> année. En général, les hommes (11,5 années) sont un peu plus scolarisés que les femmes (10,2 années). Il faut cependant noter que 24% des hommes rencontrés étaient détenteurs d'un diplôme d'études universitaires allant du certificat au doctorat.

En ce qui concerne le type d'emploi recherché, le secteur de travail de bureau domine largement (22%). Ce sont les femmes qui s'orientent plus nombreuses vers le travail clérical (35% de femmes et 10% d'hommes). Pour leur part les hommes préfèrent le travail journalier (20%), le secteur professionnel (19%) et technique (17%).

Des clients actifs, 68 (32 hommes et 36 femmes) occupaient un poste en date du 1er octobre 1986. Ces clients ayant maintenant un emploi ont majoritairement (83%) entre 40 et 59 ans bien que le groupe 45-49 ans soit le plus favorisé (33%). Ils étaient prestataires d'assurance-chômage à 38%. Trente cinq pour cent des hommes occupent des emplois dans le domaine professionnel et 30% des femmes des emplois de bureau. La durée de période sans emploi semble être une variable importante

puisque 62% des clients placés ont subi une carence de travail de moins de 12 mois.

## EN GUISE DE CONCLUSION

Au-delà de ces statistiques, nous aimerions en terminant souligner les difficultés que rencontre une grande proportion des personnes qui ont utilisé nos services. Ces particularités au niveau de la discrimination à l'emploi nous conduisent à adopter des plans de services personnalisés. Il s'agit de femmes qui reviennent sur le marché du travail après une absence de plusieurs années, les personnes ayant reçu une formation étrangère et orientée de façon différente des critères d'embauche québécois, les pré-retraités et retraités qui désirent agir encore dans leur champ de spécialisation, les moins scolarisés qui ne peuvent financièrement se permettre deux à trois années de revenus minimes pour recevoir une formation complète, etc. voilà autant de réalités vécues par nos client(e)s.

De plus, la nature même des services offerts — relation d'aide si nécessaire — a favorisé la participation de gens moins aptes ou non aptes à l'emploi. Les diverses difficultés que certain(e)s client(e)s rencontrent dans leur vie (alcoolisme, dépression, etc.) interfèrent directement avec leur recherche d'emploi ou leur embauche. C'est donc à juste titre que l'aide que nous apportons répond à un besoin pressant tant pour l'individu que pour la société.

C'est donc à l'enseigne d'un changement social que s'inscrit le projet C.R.E.A. 40 ans et plus. Pour ceux et celles qui sont affecté(e)s par leur période de sans-emploi, C.R.E.A. 40 ans et plus apporte un soutien, une aide individualisée et des ressources techniques. Tout cela est susceptible de pallier aux conséquences néfastes pour la santé mentale dont certain(e)s des client(e)s sont les victimes.

Famille Bourbonnais  
Michèle Chagnon  
Aline Foste  
Lise Vadeboncœur