



**RSSMO**

Réseau des services  
spécialisés de main-d'oeuvre

**MÉMOIRE**

---

**DÉPOSÉ DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT DE LA  
STRATÉGIE D'ACTION JEUNESSE**

---

**RÉFLEXIONS ET RECOMMANDATIONS**

**AUTOMNE 2008**

## **Table des matières**

<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>Présentation du RSSMO</b> .....	<b>3</b>
<b>Les défis du renouvellement de la Stratégie d'action Jeunesse</b> .....	<b>4</b>
<i>La pénurie de main-d'œuvre</i> .....	4
<i>La diversité culturelle</i> .....	4
<i>Le français au travail</i> .....	4
<i>La mobilité de la main-d'œuvre</i> .....	5
<i>L'intergénérationnel</i> .....	5
<i>L'insertion sociale par l'insertion professionnelle</i> .....	5
<b>Position du RSSMO face aux quatre problématiques du document de réflexion</b> .....	<b>6</b>
1. <i>L'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat</i> .....	6
2. <i>La diversité</i> .....	7
3. <i>Le développement régional</i> .....	8
4. <i>Qualité de vie et Développement durable</i> .....	9
<b>Conclusion</b> .....	<b>9</b>

## **Annexes**

<b>Annexe I- Présence du RSSMO au Québec</b> .....	<b>12</b>
--	-----------

## **Introduction**

Dans le cadre de sa consultation sur la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014, qui s'inscrit en continuité avec la première stratégie qui fût un modèle de réussite, le Réseau des Services Spécialisés de Main-d'œuvre (RSSMO), par sa connaissance des préoccupations de la jeunesse, désire alimenter la réflexion gouvernementale qui déterminera les orientations et choix stratégiques permettant de mettre en œuvre des moyens pour soutenir les jeunes sur le plan de l'insertion en emploi.

Tout au long de la première stratégie d'action jeunesse, Le RSSMO partage les enjeux du renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse, tel que présentés par le Secrétariat à la Jeunesse. Selon le RSSMO, elle répond aux enjeux de la société actuelle et s'inscrit harmonieusement dans la continuité de la précédente Stratégie d'action jeunesse. Cependant, la Stratégie doit rester vigilante sur les nouveaux besoins des jeunes et surtout s'adapter aux réalités qui évoluent rapidement tout en favorisant l'expérimentation de nouvelles approches. Il semble essentiel que la consolidation des nouvelles mesures mises en place dans la Stratégie actuelle s'effectue à partir de résultats mesurables. Dans cette optique, le RSSMO souhaite que le comité des partenaires soit informé dès que possible des résultats obtenus selon les indicateurs retenus lors du processus d'évaluation.

À titre de membre du comité des partenaires, le RSSMO a participé activement aux comités de suivi tenus au cours des deux (2) dernières années ainsi qu'aux journées de réflexion des dernières semaines. Il y a été démontré qu'un travail colossal a été réalisé dans les orientations retenues dans la précédente Stratégie:

- Améliorer la santé et le bien-être des jeunes;
- Favoriser la réussite éducative des jeunes;
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes;
- Accroître la présence des jeunes dans la société;
- Améliorer le soutien offert aux jeunes.

La collaboration interministérielle maintient une vision élargie des problématiques et des solutions à mettre en place. L'Engagement jeunesse, qui s'est implanté au cours de l'année dans l'ensemble des régions du Québec, semble porteur d'espoir afin que les obstacles administratifs qui freinent le parcours des jeunes puissent être levés au bénéfice de leur réussite. Il nous apparaît important qu'y soient traitées, non seulement les mesures de la Stratégie d'action jeunesse, mais également l'ensemble des mesures des divers ministères concernés par les jeunes. Pensons, à titre d'exemple, à l'ensemble des mesures actives d'Emploi-Québec.

Enfin, nous croyons que la nouvelle Stratégie d'action jeunesse devrait s'assurer que les jeunes âgés entre 25 et 35 ans bénéficient eux aussi d'actions favorisant leur développement socioprofessionnel et leur engagement dans la société québécoise.

Le RSSMO est heureux d'avoir participé aux divers comités de suivi et c'est avec enthousiasme que nous souhaitons poursuivre notre implication dans cette belle aventure que nous jugeons prometteuse pour l'avenir des jeunes du Québec. La prochaine Stratégie d'action jeunesse devra relever d'importants défis si le Québec souhaite développer les compétences de sa jeunesse et consolider son intégration dans une perspective durable. Il existe une affirmation dans le domaine de l'employabilité qui stipule que plus l'offre d'emplois est bonne, plus les personnes demeurant sans emploi sont éloignées du marché du travail. Effectivement, le fait de ne pouvoir profiter d'une manne d'emplois disponibles peut signifier la présence d'une problématique plus lourde au niveau du

potentiel d'insertion au travail. Comme le Québec aura besoin de tout son bassin de main-d'œuvre disponible pour éviter les pénuries de travailleuses et travailleurs redoutées par les entreprises, l'insertion, et, surtout, le maintien en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, devient un enjeu majeur. Le partenariat avec des spécialistes en matière d'intervention auprès de ces clientèles éloignées du marché du travail est primordial. C'est dans cette optique que s'inscrivent les constats et recommandations du RSSMO.

## ***Présentation du RSSMO***

Créé en 1999 et regroupant quarante-neuf (49) organismes à but non lucratif établis dans treize (13) régions du Québec, le RSSMO favorise l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle. Chaque année, plus de 40% de la population desservie par nos membres sont des jeunes nécessitant une intervention adaptée et spécialisée, sur un total d'environ 25 000 personnes, ce qui représente approximativement dix mille (10 000) jeunes.

Depuis plus de vingt (20) ans, les groupes du RSSMO ont développé une expertise reconnue et spécifique à l'intégration des québécoises et québécois sur le marché du travail. Appuyés par une équipe de professionnels, les multiples interventions réalisées à ce jour ont permis à ces ressources de développer une connaissance approfondie des besoins et d'identifier les leviers qui favorisent la réussite d'une intégration en emploi. Les membres du RSSMO œuvrent à améliorer les habiletés sociales et les attitudes de base liées à l'employabilité et créant des obstacles à l'emploi d'une clientèle de plus en plus éloignée du marché du travail. Les résultats sont éloquentes: malgré leur marginalité, de 60% à 70% des personnes ayant bénéficié des services d'un membre du RSSMO intègrent un emploi ou effectuent un retour aux études.

Les membres du RSSMO ont développé des pratiques d'intervention spécialisées qui se caractérisent par une approche individualisée et globale, c'est-à-dire une approche centrée sur la personne, respectueuse de son cheminement et fondée sur son vécu. L'objectif visé est de mettre en action la personne, de la responsabiliser face à ses démarches sur le plan de l'emploi.

Cette approche globale tient compte de la situation personnelle, des forces, des limites et de la personnalité, à savoir: les habiletés, compétences, connaissances, habitudes, attitudes et comportements. Il s'agit d'une approche où l'intervention s'effectue en interface avec le réseau institutionnel et communautaire, en vue de faciliter l'accès au marché du travail, le maintien en emploi ou le retour aux études.

Tout au long de la démarche, des mesures d'accompagnement et de suivi sont réalisées pour assurer la pérennité du parcours et, plus tard, le maintien en emploi dans une perspective d'intégration durable. La durée de l'intervention varie en fonction de la problématique de la personne. La marque distinctive des membres du RSSMO est d'éviter de laisser une personne à elle-même lorsqu'elle est dans le besoin et de rester disponible même après qu'un dossier soit fermé.

## ***Les défis du renouvellement de la Stratégie d'action Jeunesse***

Le renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse demandera à l'état québécois de s'attaquer à des défis représentatifs des nouvelles réalités du Québec du 21<sup>e</sup> siècle. Des défis qui ne touchent pas seulement les jeunes, mais qui sont à la mesure du quotidien vécu par tous les Québécois et Québécoises. Nous ne prétendons pas que le renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse réglerait chacune des problématiques soulevées par ces défis. Cependant, elle devra en faire un constat éclairé et proposer des actions novatrices auxquelles les partenaires communautaires comme le RSSMO pourront venir y greffer leur expertise, leur vision et, surtout, leurs solutions. Selon le RSSMO, ces défis sont :

### ***La pénurie de main-d'œuvre***

La situation démographique au Québec se caractérise par deux (2) phénomènes particulièrement importants pour l'avenir de la société québécoise: un faible taux de natalité, à l'instar des autres pays industrialisés, ainsi que l'accès simultané à la retraite d'une partie importante de la population québécoise. Cette situation sans précédent met en lumière l'importance de la participation des jeunes adultes au monde du travail puisqu'à compter de 2011, des pénuries de main-d'œuvre majeures commenceront à affecter l'économie québécoise. Or, la disponibilité de la main-d'œuvre constitue un élément central dans les prises de décisions d'implantation et d'investissement d'entreprises. Les jeunes adultes présentant des difficultés d'insertion importantes forment un bassin non négligeable de travailleurs potentiels à intégrer durablement en emploi.

### ***La diversité culturelle***

En zone urbaine, la stigmatisation des diverses communautés culturelles renforce les préjugés débouchant sur des problèmes endémiques tels la violence et la délinquance et empêche un nécessaire sentiment d'appartenance pour une insertion sociale et économique réussie.

En région, les modèles d'intégration des immigrants sont à géométrie variable, comportant de beaux succès mais aussi des carences ou absences de planification.

En milieu de travail, les diplômés étrangers posent souvent de graves problèmes d'intégration en emploi, que ce soit par la non-reconnaissance des acquis, la limitation de l'accès aux ordres professionnels ou encore la méconnaissance de la structure du marché du travail de la société d'accueil. Pour ajouter à ces difficultés, l'intégration des immigrants se heurte à la peur des accommodements raisonnables. On a d'ailleurs entendu plusieurs immigrants lors de la Commission Bouchard / Taylor énoncer que leur intégration à la vie québécoise dépendait essentiellement de leur intégration en emploi.

### ***Le français au travail***

Un français déficient limite l'accès à d'éventuelles promotions. Dans un contexte de mondialisation des entreprises et des institutions, nous devons en tant que société minoritaire assurer le maintien mais surtout la qualité du français comme langue de travail. Dans cette optique, l'amélioration du français sur le marché du travail doit être réfléchi pour l'ensemble des Québécoises et Québécois, non seulement pour les personnes d'appartenance linguistiques différentes.

## ***La mobilité de la main-d'œuvre***

Pour contrer l'exode des régions vers les centres urbains, des politiques de recrutement novatrices doivent être repensées. Il importe, pour demeurer compétitif dans un contexte de mondialisation, de vivre des expériences de travail en dehors du marché québécois (mobilité interrégionale, interprovinciale, internationale etc.). Le Québec, s'il veut rester compétitif, devra se munir d'une culture de travail moins sédentarisée.

## ***L'intergénérationnel***

Les différentes pratiques de mentorat et d'apprentis favorisent la transmission des compétences. Jumelés à ces méthodes, les écarts générationnels (mentalités, valeurs, compétences génériques) ont le potentiel d'être, sinon effacés, à tout le moins réduits, dans un marché du travail où de plus en plus de retraités reprennent le statut de travailleurs actifs. Les projets intergénérationnels préservent les acquis et facilitent la transmission des conditions de travail.

## ***L'insertion sociale par l'insertion professionnelle***

Trop souvent restreint à l'obtention d'un emploi, non en tant que composante mais en tant que finalité, le cadre de référence des activités de développement de l'employabilité est appelé à s'élargir. Des variables mesurables doivent être prises en compte, comme le rendement sur l'investissement (coûts des mesures vs retour fiscal à moyen terme). L'élargissement du cadre de référence de l'employabilité devrait inclure :

- ↪ Le maintien en emploi;
- ↪ Le développement de l'action citoyenne des jeunes (bénévolat, action politique, implication sociale etc.);
- ↪ Des notions de développement durable pour l'individu comme par exemple, l'orientation continue permettant d'éventuels réajustements de parcours professionnel, ainsi qu'une appropriation plus juste de l'identité personnelle et professionnelle;
- ↪ Des notions de développement durable pour les collectivités comme la mesure de l'impact et l'empreinte environnementale de l'activité professionnelle des individus dans une collectivité;
- ↪ Des notions de santé et sécurité au travail, tels les projets et politiques d'amélioration des habitudes nutritionnelles dans les milieux de travail.

Le RSSMO contribue de façon significative à la concrétisation de plusieurs éléments de cette vision. Les propositions suivantes sont présentées selon les quatre (4) thématiques (éléments de bilan) du document de réflexion de l'automne 2008 préparé par le Secrétariat à la Jeunesse.

# ***Position du RSSMO face aux quatre problématiques du document de réflexion***

## ***1. L'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat***

### **La réussite éducative**

Il existe peu de mécanismes favorisant le retour à l'école des jeunes décrocheurs au secteur régulier et cela en décourage plusieurs. Les délais, les formalités et le manque d'accessibilité sont des facteurs qui nuisent au raccrochage scolaire. Lorsqu'un jeune éprouve le désir de se mobiliser vers un retour à l'école, l'accompagnement et le support, qui plus est par une personne significative, pour franchir l'étape de l'entrée et se maintenir en action, sont garants d'une intégration réussie. Il est en effet facile de trébucher à la première difficulté rencontrée.

Les besoins des jeunes au niveau de l'orientation professionnelle sont également très importants. Lorsqu'ils décident d'aller terminer leur secondaire à l'éducation des adultes, ils ne savent pas toujours ce que sera la suite, dans quel métier se former, quelles études entreprendre etc.

Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale a mis de l'avant plusieurs des recommandations du plan d'action et de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue adoptée par le gouvernement. L'une d'elles visait à renforcer les liens entre les institutions scolaires et les ressources externes en employabilité de manière à utiliser l'expertise de ces dernières dans le soutien, le suivi et l'accompagnement des adultes qui retournent en formation.

Depuis 2003, certains membres du RSSMO ont réalisé avec succès des projets de suivi et d'accompagnement à l'intérieur de centres de formation professionnelle et de centres de formation générale. Les objectifs de ces projets consistent à augmenter la ténacité dans les apprentissages et la résolution de problèmes, de palier au décrochage scolaire en diminuant le taux d'abandon, de favoriser la réalisation des profils de formation et de réduire le délai de scolarisation. Les résultats sont probants. En 2008 à Montréal, les statistiques fournies par un des centres de formation générale montrent que le taux d'abandon a diminué de 12% par rapport à l'année précédente où le service de suivi et d'accompagnement d'un organisme d'employabilité n'était pas accessible aux jeunes.

**Le RSSMO recommande d'offrir, par le biais de ses membres, des services de suivi et d'accompagnement pour aider les jeunes adultes à persévérer dans leur cheminement scolaire.**

### **L'emploi**

#### **Les Stages et le Mentorat**

La question des stages a fait l'objet de plusieurs recommandations par les partenaires lors des journées de réflexion organisées par le Secrétariat à la Jeunesse dans le cadre du renouvellement de la Stratégie. Le RSSMO fait valoir depuis longtemps la pertinence et la nécessité d'une offre de stages pour l'ensemble des jeunes québécoises et québécois. Les stages constituent une réponse adéquate favorisant l'insertion socio professionnelle. Cet outil d'intervention représente un atout pour la réussite des jeunes des minorités visibles et pour celle des personnes plus éloignées du marché du travail. Pour les étudiants, les stages

représentent une occasion exceptionnelle de mettre en pratique leurs connaissances. Pour les nouveaux arrivants, le stage représente dans plusieurs cas une condition essentielle à leur intégration.

Les stages en entreprises, lorsqu'encadrés par un organisme spécialisé, donnent l'occasion aux jeunes adultes d'acquérir des habiletés fondamentales. Selon le type de stages, il s'agira pour certains de développer des attitudes de base comme la ponctualité, l'assiduité et la capacité d'exécuter des tâches simples dans un délai donné. Pour d'autres, les stages favorisent le développement de qualités professionnelles comme le travail d'équipe, la communication interpersonnelle et le sens des responsabilités. Pour la majorité des jeunes, les stages sont une opportunité de connaître le contexte, les conditions et les exigences propres à un métier, en même temps qu'une expérience concrète en emploi. Il s'agit d'une occasion de clarifier ses objectifs professionnels. Les diverses formules de stages doivent s'adapter aux multiples contextes.

Le mentorat peut facilement s'appliquer dans un contexte de stage. Le coaching s'avère aussi très pertinent pour supporter le jeune dans ses apprentissages. Des projets du RSSMO, reliés à la sensibilisation des employeurs face à l'embauche des jeunes, ont permis d'initier certains employeurs à ces notions, afin qu'ils puissent à l'intérieur de leur entreprise identifier des employés aptes à jouer un rôle de mentor. Nous avons observé qu'un ex-participant à l'emploi d'une entreprise se montre souvent très réceptif à soutenir le nouvel employé référé par le même organisme qui l'a aidé précédemment. Il s'agit là d'un lien intergénérationnel que nous privilégions et dont nous encourageons le développement lors des suivis réalisés. La contribution du mentorat au renforcement des liens intergénérationnels permet aux jeunes de vivre une expérience relationnelle avec quelqu'un représentant un certain idéal capable de lui communiquer les étapes à franchir pour atteindre un objectif de carrière.

L'expérience de membres du RSSMO dans le programme Québec Pluriel, s'adressant aux minorités visibles et aux nouveaux arrivants afin qu'ils bénéficient d'un mentor, ainsi que le développement d'un outil de travail prenant la forme de stages en entreprise s'apparentant au modèle compagnon-apprenti s'avèrent précieux pour la mise en œuvre de l'offre de stages et en garantit la qualité de l'encadrement.

**Le RSSMO recommande de développer et mettre en œuvre une offre de stages à l'échelle nationale.**

**2.**

Les minorités visibles vivant au Québec depuis plusieurs années font l'objet d'une discrimination latente et continue. Des efforts soutenus doivent être réalisés par le biais de campagnes de promotion afin de dénoncer cette discrimination et, surtout, de valoriser la diversité à l'intérieur des entreprises, organismes, institutions et gouvernements. Des modèles de réussite existent et devraient être davantage connus, voire servir d'exemples, tel le Centre jeunesse anglophone Batshaw.

L'immigration contribue à stabiliser les divers effets associés aux changements démographiques et à stimuler le développement économique du Québec. Cependant, les obstacles à l'emploi persistent. D'une part, la reconnaissance des diplômes et expériences de travail acquis à l'étranger s'avère complexe et en décourage plusieurs. Cette problématique maintes fois soulevée ne semble pas trouver de solutions efficaces. Le RSSMO réitère

l'urgence d'agir sur cette question. Le comité interministériel de la Stratégie d'action jeunesse devrait prioriser l'arrimage de la reconnaissance des diplômes, telle qu'accordée par le Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, à celle du Ministère de l'Éducation. Les employeurs, réticents à reconnaître l'expérience de travail hors Canada, le sont davantage si, de surcroît, les diplômes sont controversés d'un ministère à un autre.

D'autre part, les immigrants nouvellement arrivés au Québec et dont le français n'est pas la langue maternelle sont aux prises avec des obstacles supplémentaires lorsqu'ils veulent obtenir un emploi. Malgré l'acquisition de certaines compétences telles les stratégies de recherche d'emploi ou encore la rédaction et la présentation d'un Curriculum Vitae adapté au Québec, il nous apparaît que le niveau du français parlé constitue un obstacle majeur. En effet, lors des entrevues, plusieurs d'entre eux, malgré l'adéquation de leurs compétences face au poste convoité, semblent incapables de faire valoir leur candidature de manière convaincante par manque de vocabulaire. Ils comprennent relativement bien le français puisqu'ils sont passés à travers le parcours de francisation. Cependant, ils éprouvent des difficultés à s'exprimer correctement.

**Le RSSMO recommande de développer une offre de mise à niveau du français du marché du travail afin que les immigrants détiennent un niveau linguistique adéquat à leur intégration en emploi.**

### **3. Le développement régional**

Prendre en compte les spécificités de chaque région, identifier et valoriser leurs forces ainsi que leurs faiblesses, notamment en ce qui concerne les nouveaux arrivants issus de l'immigration, constituent des axes de développement économiques à considérer. Pour les jeunes issus des régions mais ayant migré vers la ville, les conditions d'un retour dans leur région sont intimement liées à la qualité et la disponibilité de l'emploi offert.

Présents dans treize (13) régions du Québec, les membres du RSSMO se sont impliqués dans plusieurs dossiers évaluant la cohérence et la complémentarité des services destinés aux jeunes en région tenant compte des balises suivantes :

- L'adéquation entre la formation scolaire et professionnelle ainsi que les secteurs d'emploi disponibles pour chaque région;
- Une meilleure information des jeunes face aux opportunités de carrière pour leur région.

Il est essentiel de préserver les expertises développées dans chaque région ayant fait leur preuve par l'atteinte de résultats probants. Les membres du RSSMO sont des ressources incontournables de par leur vocation régionale, leur absence de standardisation, leur sens de l'innovation et leur approche globale spécialisée.

**Le RSSMO recommande une meilleure intégration, à l'intérieur des services de développement de la main-d'œuvre, des programmes de régionalisation. En outre, le RSSMO propose de promouvoir davantage les programmes de sensibilisation des employeurs pour la main-d'œuvre désirant s'installer et / ou revenir en région.**

## 4. Qualité de vie et Développement durable

Le marché du travail n'a plus le même visage qu'il y a quelques décennies. Le concept de développement durable ne doit pas être uniquement associé à des considérations environnementales mais également à la gestion des ressources humaines.

Désormais, les concepts de qualité de vie au travail, de carrière enrichissante et valorisante, de conciliation travail famille, d'économie de loisirs, sont entrés dans les mœurs et habitudes et sont des facteurs à prendre en considération pour la rétention des travailleurs qui ont désormais le choix de l'emploi. Cette nouvelle donne du marché du travail demande aux employeurs de s'adapter et de développer un environnement intéressant pour leur main-d'œuvre.

Afin de rester rentables au niveau économique et faciliter la rétention du personnel, le RSSMO croit en la nécessité de sensibiliser les employeurs tout autant que les employés sur le concept de développement durable en milieu de travail.

**Le RSSMO recommande que la notion de développement durable appliquée aux politiques d'emploi implique autant la mesure de l'empreinte écologique des travailleurs (transport, gestion des déchets, alimentation) que la mise sur pied de programmes de formation continue (santé et sécurité au travail, adaptation de la main-d'œuvre, mise à niveau professionnelle).**

## Conclusion

Le Québec de demain sera aux prises avec différents défis, défis qu'il devra surmonter pour accroître sa prospérité économique. Le vieillissement de la population, la rareté de la main-d'œuvre, la migration vers les grands centres au détriment des régions ressources, le besoin d'intégration efficace des nouveaux arrivants, les nouvelles valeurs du marché du travail (conciliation travail-famille, santé au travail, économie de loisirs), influenceront de manière profonde et significative l'échiquier du marché du travail québécois.

Plus que jamais, il devient primordial de trouver des solutions novatrices à la rétention des jeunes du Québec et d'optimiser leur efficacité en emploi. Les organismes experts en développement de la main-d'œuvre, dont font partie les membres du RSSMO, doivent non seulement être sollicités, mais optimisés dans une perspective globale de concertation en vue de créer une prospérité économique et d'alléger le poids financier de l'état.

Le cadre du renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse et de son déploiement devrait tenir compte des balises suivantes :

- Le nombre, le lieu géographique, les organismes spécialisés offerts et les résultats des ressources destinées aux jeunes déjà existantes ;
- La reconnaissance des expertises, en particulier pour l'intervention auprès des jeunes en difficulté ;
- Le droit pour chaque individu de recevoir des services des organismes spécialisés, adaptés à ses besoins, pour favoriser une intégration socioprofessionnelle positive.

Selon le RSSMO, chaque citoyen a le droit de recevoir des services de qualité répondant à ses besoins. Pour tous les aspects de la formation et de l'insertion des jeunes en emploi, le renouvellement de la Stratégie d'action Jeunesse doit être l'occasion de reconnaître les organismes spécialisés de main-d'œuvre comme acteurs de premier plan. Par sa connaissance approfondie de la clientèle, par les résultats tangibles de réinsertion en emploi obtenus par nos services au cours des vingt (20) dernières années et qui ont permis à des milliers de jeunes adultes d'intégrer le marché du travail, les membres du RSSMO espèrent pouvoir continuer à contribuer à la réussite de la Stratégie d'action jeunesse.

Sans vouloir nier la nécessité de procéder à un examen approfondi de l'offre de services, le RSSMO reste persuadé qu'il serait préjudiciable pour l'état de se priver de l'expertise de ses membres. Pour toutes ces raisons, le RSSMO devrait faire partie prenante de l'offre de service faite aux jeunes par la pertinence de ses actions pour la société québécoise ainsi que son expertise de longue haleine. Compte tenu de ces constats, le RSSMO déposera dans les prochaines semaines une série de projets allant dans le sens des recommandations mentionnées plus haut.

# ANNEXE I, Présence du RSSMO au Québec



