



# ÉVALUATION DE L'INTERVENTION DE LA 1<sup>IÈRE</sup> ET DE LA 2<sup>E</sup> COHORTE DU PROJET KA MAMUKANIT EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES AUTOCHTONES DE MONTRÉAL

## Équipe de chercheurs:

Martin Goyette, École nationale d'administration publique

Céline Bellot, Université de Montréal

## Coordonateur de recherche:

Paul-Émile Migneault, doctorant, École nationale d'administration publique

## Présenté à :

Direction de la diversité sociale, Ville de Montréal

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

Juin 2013

# ÉVALUATION DE L'INTERVENTION DE LA 1<sup>IÈRE</sup> ET DE LA 2<sup>E</sup> COHORTE DU PROJET KA MAMUKANIT EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES AUTOCHTONES DE MONTRÉAL

DÉPÔT LÉGAL : ISBN : 978-2-924064-28-3



# TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES.....	iii
LISTE DES ACRONYMES.....	iii
REMERCIEMENTS.....	iv
SOMMAIRE.....	v
INTRODUCTION.....	1
1. LES ENJEUX RELATIFS À L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES JEUNES AUTOCHTONES.....	3
2. LE PROJET KA MAMUKANIT.....	5
3. LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION ET LE CADRE D'ANALYSE.....	7
3.1. BUT ET OBJECTIFS DE CETTE ÉTUDE.....	7
3.2. CADRE CONCEPTUEL DE DÉPART.....	7
4. MÉTHODOLOGIE.....	9
4.1. LA STRATÉGIE D'ÉVALUATION : L'ÉTUDE DE CAS.....	9
4.2. LES MODALITÉS ET LES SOURCES DE CUEILLETTE DE DONNÉES.....	9
4.2.1. LA DYNAMIQUE D'INTERVENTION.....	9
4.2.2. LES BESOINS DES JEUNES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE INTERVENTION.....	10
4.3. LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES DONNÉES.....	11
4.4. LA VALIDITÉ DE LA DÉMARCHE.....	11
5. LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	12
5.1. L'IDÉATION DU PROJET KA MAMUKANIT.....	12
5.2. L'INTERVENTION PLANIFIÉE DU PROJET ET SON ADAPTATION.....	13
5.3. LES ACTEURS ET LEURS RÔLES DANS LE PROJET KA MAMUKANIT.....	15
5.3.1. L'ADMISSION AU PROJET.....	17

5.3.2. LES COLLABORATIONS LIÉES AU VOLET 1.....	18
5.3.3. LES COLLABORATIONS LIÉES AU VOLET 2.....	18
CONCLUSION DE SECTION.....	19
6. LE VÉCU DES JEUNES ET LES DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES.....	21
6.1. LA SITUATION DES JEUNES.....	21
6.1.1. LA DESCRIPTION SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES JEUNES RENCONTRÉS.....	21
6.1.2. LES CARACTÉRISTIQUES DES TRANSITIONS DES JEUNES.....	22
6.1.3. LES CARACTÉRISTIQUES DU RÉSEAU SOCIAL DES JEUNES RENCONTRÉS.....	24
6.2. L'ARRIVÉE AU PROJET : ATTENTES ET MOTIVATIONS.....	25
6.3. LES RÉALISATIONS DANS LE PROJET.....	26
6.4. LE POINT DE VUE DES JEUNES SUR LE PROJET.....	28
7. ENJEUX DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET.....	29
CONCLUSION.....	32
RECOMMANDATIONS.....	34
BIBLIOGRAPHIE.....	37
ANNEXES.....	xi
ANNEXE 1: OUTILS DE CUEILLETTE DE DONNÉES.....	xii
ANNEXE 2 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE.....	xxiv
ANNEXE 3 : ANNEXE 3 : CANEVAS DE FORMATION DES COHORTES 1 ET 2.....	xxv

# LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

FIGURE 1 : PROCESSUS DU PROJET KA MAMUKANIT.....	8
FIGURE 2 : PASSAGE D'UN JEUNE DANS LES SERVICES ET FINANCEMENT.....	17
TABLEAU 1 : RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR COHORTE DES JEUNES RENCONTRÉS.....	21
TABLEAU 2 : RÉPARTITION PAR ÂGE DES JEUNES RENCONTRÉS.....	21
TABLEAU 3 : PROVENANCE GÉOGRAPHIQUE (LIEU DE NAISSANCE DES JEUNES RENCONTRÉS).....	22
TABLEAU 4 : LIEU DE DOMICILIATION AU MOMENT DE L'ENTREVUE.....	23
TABLEAU 5 : NIVEAU DE SCOLARITÉ DES JEUNES RENCONTRÉS.....	24

## LISTE DES ACRONYMES

<b>APNQL</b>	Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador
<b>CDRHPNQ</b>	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
<b>CSU</b>	Centre de service urbain
<b>SDRHPNM</b>	Service de développement des ressources humaines des premières nations de Montréal

# REMERCIEMENTS

Ce projet d'évaluation a été réalisé durant l'année 2012-2013. Il n'aurait pas vu le jour et abouti à ce rapport sans le concours de nombreuses personnes que nous souhaitons remercier ici.

Cette évaluation s'inscrit dans le cadre d'une réponse à un appel de propositions à la communauté scientifique dans le cadre de l'Entente administrative de développement social et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2012 entre la Ville de Montréal et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Sans le soutien financier de cette entente, l'évaluation n'aurait pu voir le jour. Or, cette évaluation était également soutenue par les promoteurs du projet à l'étude, dont la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. Nous souhaitons donc remercier Joaquina Pires de la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal et Francine Buckell de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec pour le soutien apporté à cette évaluation et pour avoir accepté de nous faire confiance pour la porter. En outre, cette évaluation, construite de manière formative, s'est appuyée sur un comité consultatif avisé composé de Joaquina Pires de la Ville de Montréal, de Francine Buckell de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), de Martin Laquerre et Raymonde Beaudoin du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de Dolorès André du Centre de services urbain du CDRHPNQ et de Majolaine Thernish du projet *Ka Mamukanit*. Les échanges et réflexions que nous avons eus lors de nos rencontres ont contribué à bonifier ce rapport et nous remercions ces personnes de s'être impliquées dans la démarche.

Évaluer un projet en implantation et réaliser des entrevues avec des jeunes exige de construire des liens de confiance avec les intervenants et les responsables du projet et que ces derniers s'engagent pleinement dans la démarche. Sans le support de Dolorès André, Majolaine Thernish et les intervenants du projet *Ka Mamukanit*, cette recherche n'aurait pu exister et nous les remercions vivement d'avoir contribué à cette démarche.

Enfin, nous souhaitons aussi remercier l'ensemble des jeunes, des acteurs intervenants ou partenaires que nous avons rencontrés dans le cadre d'entrevues et qui nous ont éclairés sur leur expérience du projet, ses réussites comme ses limites.

# SOMMAIRE EXÉCUTIF

En juin 2012, à la suite d'un appel de propositions à la communauté scientifique dans le cadre de l'Entente administrative de développement social et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2012 entre la Ville de Montréal et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables s'est vu confier une subvention pour évaluer la mise en œuvre du projet *Ka Mamukanit*. La réalisation de cette étude s'est appuyée sur une analyse documentaire, sur une collecte de données primaires auprès des concepteurs, partenaires, intervenants et jeunes (des deux premières cohortes) au cœur de la dynamique du projet. La triangulation des sources de données a permis de dégager un fort consensus sur la pertinence de ce type de projet pour répondre aux besoins des jeunes. Il a souligné les pistes d'amélioration à soutenir afin de poursuivre le travail débuté depuis 2011. Ainsi, ce rapport d'évaluation d'implantation permet de mettre en lumière les conditions d'implantation, de mesurer l'écart entre l'intervention planifiée et celle réalisée, mais aussi de créer une opportunité d'échanges avec les acteurs du projet en vue de son amélioration au fil des cohortes. À cet égard, il ne peut être considéré comme le reflet du projet *Ka Mamukanit* en juin 2013, mais bien à ces débuts.

## Le projet *Ka Mamukanit*

Développé à la suite du constat d'un déficit de services qui répondent aux besoins en insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones, le projet *Ka Mamukanit* a été soutenu administrativement par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec et plusieurs autres partenaires de Montréal. En effet, pour plusieurs acteurs du domaine de la jeunesse et d'autres qui œuvrent auprès des jeunes autochtones, la question du chômage chez les Premières Nations est un enjeu majeur et ce d'autant plus chez les jeunes. Ce projet cible donc les jeunes autochtones âgés de 16 à 35 ans résidant dans le Grand Montréal. Le projet accueille des cohortes de 15 personnes. Le **Pré-parcours**, qui constitue le volet 1 du projet, vise à préparer les jeunes autochtones face à la découverte de leurs habilités et de leurs potentiels. Le **volet Intégration** constitue le deuxième volet du projet au cours duquel les participants peuvent opter pour différentes formules d'insertion.

## Les résultats

### L'intervention planifiée du projet et son adaptation

Du point de vue de l'intervention planifiée, l'analyse documentaire et des entretiens avec les idéateurs du projet montre une structuration de la formation de manière holistique où se superposent des cours, des activités culturelles et informelles, ainsi que des cartables de formation adaptés pour les particularités de l'intervention. Il s'agit en ce sens de soutenir de manière globale les tensions entre le monde urbain, le monde autochtone, les transitions à la vie adulte des jeunes et leur insertion

socioprofessionnelle en cherchant à s'adapter aux parcours et aux besoins.

Pourtant, l'analyse des entretiens avec les intervenants et les jeunes montre comment cette intervention planifiée a été largement adaptée au niveau local, selon les perceptions des intervenants des besoins des jeunes situés dans le temps<sup>1</sup>, selon également la composition intrinsèque de chacune des cohortes.

De manière globale, l'intervention dans le projet s'appuie sur l'intervenante socioprofessionnelle et l'agente de liaison. Elles sont des employées du projet *Ka Mamukanit*. Toutes les sources de données convergent sur le fait que leurs tâches se sont précisées tout au long de l'implantation des deux premières cohortes du projet. À cet égard, il s'agit de considérer l'écart entre une vision du rôle associé à la formation et une vision d'un rôle associé à une intervention psychosociale. Cette tension identifiée dans le cadre de la pratique du projet constitue un enjeu dans la mesure où la question de l'accompagnement psychosocial semble avoir dominé au détriment d'un accompagnement éducatif. En effet, si la construction de liens significatifs entre les jeunes et les intervenantes est importante, considérant leur contribution à la fois en termes de réseaux, mais aussi d'ancrage affinitaire avec le monde autochtone, il importe cependant que les intervenantes soient véritablement perçues par les jeunes comme des ressources d'intervention professionnelle permettant de soutenir leur insertion afin qu'elles puissent se démarquer des autres acteurs de leur réseau personnel.

Sur un plan plus spécifique, nos résultats montrent que l'admission d'un jeune au projet *Ka Mamukanit* peut se faire de deux manières. Les entretiens avec les différents acteurs du projet indiquent qu'un processus formalisé s'est mis en place en cours d'implantation du projet. Le processus administratif et d'admission, de l'inscription du jeune jusqu'à son inscription formelle au projet, implique tous les acteurs du projet *Ka Mamukanit*, l'intervenante socioprofessionnelle, le conseiller en emploi, l'agente de liaison communautaire, la commis de bureau et les employés du bureau de la stratégie urbaine de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) pour les allocations aux participants par exemple. Plusieurs intervenants soulignent qu'une clarification du processus d'admission et surtout du rôle de chacun permettrait une meilleure collaboration entre le CSU, le personnel du projet *Ka Mamukanit* et celui de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. Dans cette perspective, certains acteurs ont mentionné que des rencontres internes ont été organisées afin que ces différents éléments de la dynamique administrative et organisationnelle puissent être abordés.

Il est évident que lors d'une phase d'implantation, il faut à la fois laisser les acteurs s'approprier leur rôle mais aussi soutenir la mise en œuvre de l'action planifiée. Cet équilibre précaire est normal. Il importe cependant de veiller à mieux soutenir la compréhension par l'ensemble des acteurs, des rôles et responsabilités de chacun.

Sur ces aspects fondamentaux, les dernières prises de données complémentaires réalisées en mai 2013 montrent que des rencontres entre différents niveaux d'acteurs, notamment les intervenants

---

<sup>1</sup> Le volet 1 s'adapte en fonction de certains facteurs : la langue parlée du jeune; l'éveil culturel du jeune; le besoin de trouver des repères sur le marché du travail; le fait d'avoir vécu en ville ou dans sa communauté d'origine; la formation antérieure; la capacité à communiquer.

et les partenaires du CSU, ont permis de mettre au jour l'importance d'une meilleure définition des rôles et d'une meilleure compréhension de l'interaction des différentes contributions de chacun dans le cadre du projet *Ka Mamukanit*. C'est un élément positif essentiel du point de vue organisationnel qui concourt à éviter plusieurs imbroglios et favorise une meilleure cohérence de l'intervention.

## **Les jeunes rencontrés et les enjeux pour la mise en œuvre**

Sur les 30 jeunes qui ont fait partie des deux premières cohortes du projet, nous sommes parvenus à rencontrer 23 jeunes : 11 de la cohorte 1 et 12 de la cohorte 2. La description des données relatives aux dimensions socio-démographiques et aux transitions que vivent les jeunes et les entrevues réalisées montrent qu'au moment de leur entrée dans *Ka Mamukanit*, les jeunes ont des profils diversifiés.

Cette diversité témoigne encore que le projet rassemble des jeunes dont les besoins et les aspirations sont relativement différents. Cette diversité pose des enjeux majeurs pour répondre aux besoins de chacun des jeunes. À ce titre la question du recrutement et de l'individualisation de la formation offerte demeure ouverte. Soit le projet resserre ces critères de recrutement afin de mieux cerner les jeunes ciblés, soit il met l'accent sur une certaine forme d'individualisation et de singularisation de la formation afin de mieux répondre aux besoins de chacun des jeunes.

En renforçant la construction d'un projet personnel, sa mise en œuvre et son suivi, la structuration de l'intervention permettrait de mettre davantage un cadre aux démarches et à la formation des jeunes. Les données montrent en effet que la finalité de l'intervention n'est pas intégrée par les jeunes et qu'ils ne parviennent pas à saisir en quoi les activités auxquelles ils ont participé soutiennent leur insertion. Ils ont appris des choses, renforcé leurs compétences en langue et en informatique, vécu une dynamique de groupe intéressante et développé de nouveaux liens. Mais ils ne parviennent pas à traduire ces différentes contributions dans le cadre de leur propre projet d'insertion. Tous s'accordent pour dire cependant qu'ils ont aimé et apprécié la dynamique de groupe créée, les liens qu'ils ont entretenus avec les intervenantes ou avec les autres enseignants. Cette dynamique leur a permis de construire une forme de confiance en soi, mais aussi de développer de nouveaux liens et d'avoir de nouveaux amis. Pour autant, ils ne parviennent pas à nommer leurs acquisitions, ni voir comment ils pourraient utiliser leurs compétences acquises dans leur cheminement professionnel. Ainsi, les jeunes ne parviennent pas à nommer ce cadre structurant et holistique. De la même façon, ils n'ont pas su exprimer en quoi les activités culturelles constituaient un ancrage singulier dans le cadre du processus d'intervention visant à soutenir leur insertion socioprofessionnelle à titre de jeunes autochtones en milieu urbain.

En définitive, plusieurs informateurs clés se sont interrogés sur la capacité de pérennisation des pratiques au cœur du projet *Ka Mamukanit*. Les résultats de cette évaluation démontrent que les jeunes autochtones témoignent d'un besoin de soutien différentiel selon leur profil. Plusieurs informateurs clés, peu importe leurs rôles dans le projet *Ka Mamukanit* (concepteurs, intervenants, partenaires), ont insisté sur le fait que les jeunes ont des besoins et des profils différenciés selon qu'ils proviennent d'une communauté qui a des ressources et développe des services pour les jeunes ou pas. Un autre élément sur lequel ces informateurs clés insistent souvent est lié au caractère isolé

de certaines communautés où les jeunes n'arrivent pas à trouver une place et à se projeter. Par ailleurs, les résultats de l'évaluation témoignent également d'un processus de sélection des jeunes qui ne facilite pas une homogénéité des profils des jeunes.

En effet, qu'ils soient plus vieux ou plus jeunes, hommes ou femmes, qu'ils aient plus ou moins de besoins en termes de soutien linguistique; il s'agit de montrer que l'ensemble de la population à l'étude témoigne de besoins de soutien professionnel. Or, l'élément central de notre analyse pointe sur des besoins plus accrus pour certains, notamment en matière d'aide psychologique et de soutien relationnel. Ces besoins peuvent être hors de la sphère professionnelle, mais sont importants à prendre en considération puisqu'ils peuvent constituer autant de blocages à l'insertion socioprofessionnelle.

Ainsi, il ne s'agit pas ici de remettre en question la pertinence intrinsèque du projet *Ka Mamukanit*, mais bien plus qu'il puisse développer et implanter un appareillage de ressources (outils d'interventions, liens partenariaux avec des ressources spécialisées, etc.) afin de singulariser l'intervention et que celle-ci prenne un sens pour les jeunes au cœur du projet. Or, l'analyse des résultats témoigne de la prise en compte, dans l'intervention planifiée, de l'importance à la fois d'une compréhension holistique et culturelle de l'insertion socioprofessionnelle, mais aussi de la nécessité de soutenir l'intervention concrète auprès des jeunes par des processus, des méthodes, des outils d'intervention.

Cependant, cette structuration de la formation et son caractère holistique qui cherche à joindre les dimensions individuelles, identitaires et sociales pour soutenir le positionnement réflexif du jeune dans sa trajectoire n'apparaît pas clairement dans le cadre des entretiens réalisés avec les jeunes et les intervenants. La prise de conscience des jeunes par rapport à leur environnement d'intervention doit être recentrée sur la nécessité de faire des liens entre les activités du projet et leur relation avec l'objectif organisationnel d'insertion. Il s'agit encore ici que les jeunes voient dans les activités, un projet pour eux. Le défi d'adapter cette tension entre deux rôles à la réalité autochtone demeure marquant dans la mesure où l'équilibre doit être trouvé entre l'inscription dans la communauté et dans la culture autochtone et l'inscription dans un marché du travail allochtone, de surcroît dans un milieu urbain. Dans cette perspective, le projet doit se situer comme un lien de maillage et de passage entre les deux mondes et pour ce faire, les intervenants doivent s'inscrire dans ce double rôle d'ancrage et de passage. Par conséquent, il apparaît nécessaire de placer le projet en perpétuelle réflexion sur cet équilibre précaire à tenir entre les deux mondes, les deux rôles, les deux objectifs.

Dans la mesure où certains jeunes ont témoigné de l'importance d'ancrer l'intervention dans une compréhension des enjeux culturels de l'insertion socioprofessionnelle des autochtones, le projet *Ka Mamukanit* doit parvenir à distinguer quand et pour qui une intervention axée sur les aspects culturels est pertinente. Les processus organisationnels et la communication peuvent à cet égard être au cœur d'une réflexion sur les améliorations du projet.

Au terme de cette évaluation, il nous est apparu important d'émettre des recommandations pour mieux soutenir l'amélioration du projet d'intervention. Nous demeurons conscients que certaines de ces recommandations ont déjà pu être mises en œuvre dans le cadre de l'évolution du projet.

Il apparaît évident que le projet *Ka Mamukanit* répond à un besoin criant de soutien de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones en milieu urbain. L'évaluation a ainsi pu montrer la satisfaction des jeunes quant aux liens créés dans le cadre du projet, du soutien obtenu et des connaissances et compétences acquises.

Il constitue aussi une réalisation novatrice tant pour le milieu autochtone que pour le milieu de l'intervention en insertion socioprofessionnelle. À cet égard, il importe de considérer l'ampleur du travail réalisé, dans un temps relativement court, notamment dans le développement d'une réponse à une préoccupation nouvelle. L'évaluation a ainsi pu constater la reconnaissance forte par les organisations autochtones, du projet, des besoins des jeunes, et de la nature de la réponse offerte. En outre, la constitution et la mobilisation d'acteurs divers autour du projet témoignent de la pertinence de ce projet et de sa capacité à créer des liens structurants tant dans le milieu autochtone que dans le milieu de l'intervention en insertion socioprofessionnelle. À ce titre, la construction d'une dynamique d'intervention d'inter-collaboration marque selon nous un acquis important pour les jeunes autochtones en milieu urbain.

Novateur et intégrateur des acteurs, il n'en demeure pas moins que le projet *Ka Mamukanit* doit aussi veiller à se renforcer et poursuivre son développement.

Par conséquent, nous formulons une série de recommandations dans l'optique de soutenir la réflexion et la discussion sur le devenir du projet. Ces recommandations portent sur différents aspects.

➤ Au plan organisationnel interne au projet :

- Renforcer la structuration du projet pour intégrer la contribution de tous les acteurs
- Favoriser la communication interne
- Favoriser l'appropriation d'un projet de formation plus intégré et global porté par l'ensemble des acteurs
- Mieux définir les rôles et les responsabilités des différents acteurs dans la mise en œuvre de l'intervention

Dans une phase d'implantation d'un nouveau projet, la dynamique de mise en œuvre et d'appropriation constitue un défi quotidien pour les acteurs au plan individuel. Pour autant, à partir de cette première mise en œuvre, il nous apparaît important de soutenir une appropriation globale du projet par l'ensemble des acteurs. Cette appropriation permettrait de soutenir la dynamique collective de l'ensemble des acteurs tout comme la définition des rôles et responsabilités de chacun. En ce sens, des rencontres collectives de partage de la vision du projet, du rôle de chacun serait un outil qui permettrait de favoriser la communication interne, et d'alimenter cette structuration.

➤ Au plan partenarial :

- Consolider les partenariats développés dans la phase d'implantation du projet
- Développer des partenariats avec des ressources spécialisées en fonction des besoins des jeunes
- Élargir les liens partenariaux avec d'autres ressources pour la réalisation des stages des jeunes ou d'autres employeurs pour le placement en emploi

Le projet s'est construit sur des liens partenariaux qui méritent maintenant d'être élargis pour mieux répondre aux besoins des jeunes et pour favoriser leur sortie du projet vers des opportunités d'insertion socioprofessionnelle. Ce travail sur les liens de partenariats permet en effet de consolider le projet ***Ka Mamukanit*** comme une plateforme de soutien à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones en milieu urbain. Cet exercice permettrait de mieux circonscrire les limites de l'intervention du projet en cherchant d'autres partenaires spécialisés pour répondre aux besoins plus spécifiques des jeunes tout en leur offrant un cadre et des mécanismes de référence préétablis. Il permettrait en outre de mieux structurer la sortie des jeunes du projet vers des acteurs susceptibles de poursuivre le parcours des jeunes vers une insertion socioprofessionnelle complète.

L'évaluation a permis de constater que les profils des jeunes des deux premières cohortes ont été plus diversifiés que l'étude de faisabilité le prévoyait. Il importe que le projet s'interroge sur cette diversité. Est-elle souhaitable ? Est-elle porteuse d'avantages ? D'inconvénients ? En tout état de cause, et quelles que soient les décisions prises, le regard porté sur les profils des jeunes recrutés doit être renforcé afin de mieux définir les objectifs poursuivis dans l'intervention pour ces différents profils.

L'évaluation a montré que les jeunes ont peu construit leur propre projet lors de leur passage dans l'intervention. Il est important de renforcer la construction d'un projet par le jeune pour que l'intervention produise du sens pour ce dernier et l'inscrive dans un processus d'insertion socioprofessionnelle. Si l'évaluation a permis de constater l'existence de plan d'intervention pour chacun des jeunes, les jeunes ont peu eu l'occasion de définir leur projet... En cherchant à renforcer cette appropriation par le jeune du processus d'intervention ***Ka Mamukanit***, à travers la définition d'un projet, il devient alors possible de travailler sur la mise en mouvement du jeune, mais aussi sur la construction identitaire inhérente au processus d'insertion socioprofessionnelle.

La sortie d'une intervention en insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté demeure un enjeu majeur pour les maintenir dans une dynamique d'amélioration de leur situation et de leurs conditions de vie. Le suivi constitue une phase cruciale pour renforcer les acquis, aider à la projection et à la réalisation de leurs aspirations tout comme l'élargissement de leur réseau pour favoriser des opportunités d'insertion socioprofessionnelle.



# INTRODUCTION



S'appuyant sur une analyse des besoins et de faisabilité réalisée par le Centre de Services urbains (CSU) de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, le projet *Ka Mamukanit* vise à soutenir l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones à Montréal.

En effet, les constats dressés par plusieurs acteurs du domaine de la jeunesse et d'autres qui œuvrent auprès des jeunes autochtones montrent que le taux de chômage chez les Premières Nations est supérieur à celui des non-autochtones et d'autant plus chez les jeunes. En outre, plusieurs acteurs dont la Ville de Montréal, le Collectif des entreprises d'insertion du Québec et le CSU ont déterminé que les jeunes autochtones n'étaient pas une clientèle cible des programmes en place, de nombreuses adaptations auraient été nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques en insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones à Montréal. En conséquence, dès 2010 émergea l'idée de leur offrir un pré-parcours d'insertion socioprofessionnelle en s'inspirant des services offerts par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec et plus particulièrement des mesures visant les jeunes issus de minorités visibles (anglophones ou allophones).

Dans ce contexte, le Service de développement des ressources humaines des Premières Nations de Montréal a réalisé une étude de faisabilité d'une intervention dédiée aux jeunes autochtones de Montréal. Cette étude a notamment vérifié l'intérêt des jeunes autochtones envers un projet d'insertion et l'adéquation entre leurs besoins et le type de projet proposé. Le profil des jeunes autochtones ciblés dans cette étude permet d'affirmer qu'un nombre important habitent Montréal (25/30); ils sont originaires du Québec (12/30) ou du Nunavut (7/30); et ils expriment leurs besoins de soutien en insertion socioprofessionnelle. En effet, ces jeunes présentent de nombreuses difficultés en regard de leur insertion : 7/30 sont sans-abri; la moitié d'entre eux ont un secondaire 3 tandis que 7/30 ont complété leur secondaire 5. Enfin, ces jeunes rencontrés ont dit peu connaître les organismes et les programmes d'insertion de Montréal et déclarent être intéressés à participer à un projet dédié aux jeunes autochtones.

C'est dans cette perspective que le projet *Ka Mamukanit* est né en 2011 en accueillant sa première cohorte. Il compte deux volets, le Pré-parcours qui vise l'acquisition de connaissances et le développement de l'employabilité et le volet Intégration, qui lui comporte des projets d'expérimentation dans l'action autour du retour à l'école et des stages en milieu de travail.

L'évaluation de ce projet que nous avons réalisée est à cet égard une évaluation d'implantation et ne reflète pas nécessairement toujours où en est le projet en 2013 à la veille d'accueillir sa cinquième cohorte. Pour cette évaluation, nous nous sommes intéressés aux premiers moments du projet *Ka Mamukanit*, soit le contexte de l'intervention réalisée dans le cadre des deux

premières cohortes et le point de vue des différents acteurs y compris les jeunes de ces deux premières cohortes.

Les rencontres du comité aviseur et nos discussions nous ont permis de constater des modifications dans les cohortes suivantes tant sur le plan des stratégies d'intervention mises en œuvre que des profils des jeunes recrutés, tant sur le plan des structures de partenariat mises en place que des résultats obtenus sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle. Ainsi, ce rapport d'évaluation d'implantation permet de mettre en lumière les conditions d'implantation, de mesurer l'écart entre l'intervention planifiée et celle réalisée, mais aussi de créer une opportunité d'échanges avec les acteurs du projet en vue de son amélioration au fil des cohortes. À cet égard, il ne peut être considéré comme le reflet du projet *Ka Mamukanit* en juin 2013, mais bien à ses débuts. Cependant, lorsque cela sera possible et en raison des discussions réalisées dans le cadre des rencontres du comité aviseur et de nos cueillettes de données auprès des acteurs, nous évoquerons les transformations subséquentes à notre cadre d'évaluation. Il importe cependant de mentionner que ces considérations n'ont pas été analysées et triangulées notamment par le point de vue des jeunes des cohortes suivantes.

Le présent rapport a donc été rédigé à partir d'une collecte de données conduite durant l'automne 2012 et l'hiver 2013 auprès des acteurs du projet à partir d'un financement dans le cadre d'une subvention accordée dans le cadre de l'Entente administrative de développement social et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2012 entre la Ville de Montréal et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables.

En s'intéressant aux premiers moments du projet, cette évaluation, positionnée après les deux premières cohortes, ressemble à l'évaluation d'implantation d'un projet pilote qui tente de développer de manière novatrice, une intervention dédiée aux jeunes autochtones en milieu urbain.

Le rapport permettra ainsi de rendre compte des conditions d'émergence et d'implantation de ce projet, des jeunes rejoints dans les deux premières cohortes, de comprendre l'intervention dont ils ont été l'objet, de saisir les réussites et les difficultés du projet. Mais avant de présenter les résultats, il nous faut faire état de la problématique générale de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones et des stratégies méthodologiques utilisées dans le cadre de cette évaluation.

# 1. LES ENJEUX RELATIFS À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES AUTOCHTONES



Les jeunes en processus d'insertion socioprofessionnelle sont particulièrement interpellés par les transformations sociales, notamment parce qu'ils sont les premiers affectés par la précarité et la flexibilité des emplois, mais aussi par les contextes de crises économiques (Goyette et al., 2006b). Or, si l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en général est un enjeu social important, celle des jeunes sous-scolarisés et en difficulté paraît d'autant plus difficile en raison de leurs difficultés psychosociales et de santé, de leur manque de soutien et de préparation à la vie autonome et des exigences du marché de l'emploi (Goyette et al., 2011).

Les jeunes autochtones constituent ainsi un groupe qui doit composer avec des obstacles particuliers à l'insertion qui se superposent à ceux vécus par l'ensemble des jeunes adultes. La littérature dresse à cet égard un portrait

statistique relativement figé qui met en valeur les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones et les principaux facteurs susceptibles d'influencer négativement leur devenir (taux élevés de décrochage et de chômage, maternité précoce, réseaux de soutien fragilisés, problèmes de dépendance, inscription dans un parcours de délinquance, difficultés d'accès aux services et inadéquation culturelle des services, itinérance, etc.). Par ailleurs, les communautés sont généralement décrites comme des milieux de vie fortement touchés par des problématiques sociales importantes telles que la pauvreté, l'alcoolisme et la toxicomanie, les dysfonctionnements familiaux et le suicide (Long et al., 2006).

Concernant les jeunes autochtones, tout porte à croire qu'ils sont particulièrement hypothéqués sur le plan du soutien, malgré la valorisation traditionnelle d'un support social élargi et communautaire (Long et al., 2006; Goyette et al., 2009b). Dans certaines communautés, le potentiel de mobilisation des communautés autochtones en vue du soutien des jeunes adultes est limité, principalement en raison des problématiques sociales qui affligent plusieurs modèles adultes et d'un effritement progressif des valeurs traditionnelles (Dion Stout & Kipling, 2000). En outre, les jeunes autochtones ont moins d'opportunités d'établir des relations soutenantes avec des intervenants

du réseau de services sociaux (Fox et *al.*, 2005; Long et *al.*, 2006). Par ailleurs, l'histoire de la colonisation et des tentatives d'assimilation des nations amérindiennes a contribué à créer des réticences aux recours à l'aide professionnelle, notamment lorsqu'elle est allochtone (Munsell, 2004).

Dès lors, l'enjeu du soutien aux jeunes autochtones dans leur trajectoire scolaire-professionnelle est particulièrement important. Or, les recherches montrent aussi que les jeunes autochtones sont confrontés à des enjeux encore plus importants, notamment parce qu'ils doivent négocier leur transition à la vie adulte en regard des influences parfois contradictoires des cultures autochtones et allochtones (Fox et *al.*, 2005).

Ainsi, au-delà d'une fierté d'appartenance à leur culture, il semble que certains jeunes autochtones aient de la difficulté à arrimer leur appartenance culturelle à leur mode de vie contemporain, à se définir aujourd'hui comme autochtone et jeune (Bergeron, 2006; Goyette et *al.*, 2009b). Si la difficulté des jeunes à consolider leur identité peut se manifester au sens large par des difficultés sociales diverses, elle se lie aussi plus spécifiquement aux difficultés d'insertion qu'ils rencontrent (Bergeron, 2006). Le fait de se sentir tiraillés entre deux systèmes de valeurs, le manque de connaissance de soi et le peu de modèles d'identification qui s'offrent aux jeunes autochtones sont des facteurs qui inhibent leur mise en projet à l'école et dans le monde du travail (Bergeron, 2006). Ces jeunes ne s'inscrivent donc pas dans un processus de définition d'une double identité, mais tentent au contraire de construire une nouvelle identité autochtone en empruntant à la fois à la tradition et à la modernité (Girard et Lutumba, 2004). Il s'agit d'un processus long et délicat où la peur de l'acculturation côtoie la nécessité d'avancer et le désir d'innover (Goyette et *al.*, 2009a).

En outre, la perspective autochtone sur la transition à la vie adulte s'inscrit en décalage avec le modèle de la vie autonome véhiculé dans la littérature scientifique nord-américaine (Long et *al.*, 2006). En opposition avec l'objectif d'autonomisation des jeunes, la culture autochtone traditionnelle se fonde sur une vision relationnelle du monde qui valorise l'interdépendance du jeune et de la communauté (Long et *al.*, 2006; Goyette et *al.*, 2010). En ce sens, la capacité de maintenir un lien et d'être un soutien pour sa famille et sa communauté tout au long de sa vie est centrale (Graham, 2001 ; Long et *al.*, 2006; Munsell, 2004). La transition à la vie adulte des jeunes autochtones est donc profondément marquée par le choc des cultures autochtones et allochtones, qui définissent différemment les critères d' « accomplissement adulte ».

À titre d'exemple, la scolarisation est un phénomène récent dans la culture autochtone et, selon une étude menée par Vatz-Laaroussi et *al.* (2005), les relations entre la famille et l'école seraient encore marquées par des incompréhensions mutuelles et un rapport ambigu. La confusion du message des adultes de la communauté quant à l'importance de la poursuite des études de même que l'incompatibilité entre le modèle de la réussite scolaire et les valeurs transmises par les parents découragent plusieurs jeunes de poursuivre leur cheminement scolaire (Bousquet, 2005; Fox et *al.*, 2005).

C'est à partir de la lecture de ces enjeux que nous avons développé la stratégie évaluative du projet d'intervention *Ka Mamukanit* dont le mandat est de soutenir l'insertion socioprofessionnelle de jeunes autochtones.

## 2. LE PROJET KA MAMUKANIT



Le projet *Ka Mamukanit* a été développé à partir du constat du « nombre croissant de jeunes autochtones habitant sur le territoire de la Ville de Montréal éprouvant de sérieuses difficultés d'adaptation au marché du travail » (CDRHPNQ, 2011b : 5). Si plusieurs programmes offrent des services aux jeunes et aux jeunes immigrants, aucun ne permettait de répondre aux besoins spécifiques des jeunes autochtones, notamment quant à l'acquisition d'habiletés linguistiques et d'une mise en lien avec les enjeux culturels de l'autochtonie en milieu urbain.

Dans cette perspective, le projet a pour but de développer l'employabilité et favoriser l'insertion en emploi des autochtones résidant dans le grand Montréal. Ce projet cible donc les jeunes autochtones âgés de 16 à 35 ans résidant dans le grand Montréal. Le projet accueille des cohortes de 15 personnes.

De manière globale, le projet *Ka Mamukanit* a pour objectif d'aider à améliorer la qualité de vie et de favoriser l'accès à l'emploi de la clientèle vivant des situations d'exclusion. Il a pour objectif de permettre à la population autochtone d'avoir une place dans la société québécoise et une meilleure insertion dans le marché du travail.

« Le projet vise ainsi à :

- Développer un projet d'insertion à l'emploi et d'accompagnement offert à la clientèle autochtone en milieu urbain afin de leur permettre d'entreprendre des changements significatifs dans leur vie.
- Aider à faire face à leurs difficultés personnelles, familiales et professionnelles en milieu urbain.
- Favoriser les conditions qui les amèneront à poursuivre et réussir leurs études secondaires, à l'éducation des adultes par de la formation préparatoire aux études.
- Augmenter la pré-employabilité de la clientèle afin d'atteindre le plus rapidement possible la parité en emploi.
- Préparer et aider les clients urbains à la définition d'un projet professionnel.
- Développer des partenariats pour bâtir ensemble le développement des compétences des autochtones de Montréal » (CDRHPNQ, 2011a : 16).

Le **Pré-parcours**, qui constitue le volet 1 du projet, vise à préparer les jeunes autochtones face à la découverte de leurs habiletés et de leurs potentiels. « Ce volet permet de développer leurs compétences de base, leur confiance en soi et il les prépare à s'adapter aux contingences du marché du travail » (CDRHPNQ, 2011a : 16).

Le **volet Intégration** constitue le deuxième volet du projet au cours duquel les participants peuvent opter pour différentes formules d'insertion : « retour aux études, stages exploratoires/expérience d'emploi (12 à 26

semaines), intégration dans un parcours offert par une entreprise d'insertion existante et/ou chez un employeur répondant aux aspirations du jeune » (CDRHPNQ, 2011a : 16). Il peut comprendre :

- «un retour aux études : une fois le choix défini par le participant, un soutien financier sous forme d'allocation sera offert dans le cadre de la mesure de formation générale et/ou professionnelle offerte par la CDRHPNQ, Femmes autochtones du Québec et/ou Emploi-Québec selon le cas.
- une expérience de travail : pour que le participant acquière une expérience de travail, un emploi au sein d'une organisation ou en entreprise d'une durée de 26 semaines. Les participants reçoivent alors un soutien financier sous forme de salaire.
- une intégration dans une entreprise d'insertion existante: d'une durée de 26 semaines, cette formule permet aux jeunes de vivre une expérience réelle de travail sur les plateaux des entreprises d'insertion montréalaises pour favoriser l'apprentissage d'un métier dans différents secteurs d'emplois selon l'intérêt et le choix des jeunes. Les participants qui optent pour le parcours dans une entreprise d'insertion ou une place est disponible recevront un salaire provenant de l'entente signée entre Emploi Québec et le Collectif d'entreprises d'insertions du Québec. » (CDRHPNQ, 2011a : 22).

# 3. LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION ET LE CADRE D'ANALYSE



Notre évaluation s'inscrit dans une perspective centrée sur l'utilisation des connaissances (Patton, 1990); elle veut comprendre l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones qui participent au projet *Ka Mamukanit*, en appréhendant le fonctionnement global du projet, l'intervention mise en œuvre auprès des jeunes et ce que les jeunes en retirent. Il s'agit dans notre démarche non pas de juger de la fidélité au programme, mais de comprendre l'adaptation qui en a été faite et les effets sur la dispensation de l'intervention. En outre, s'agissant de s'intéresser aux premiers moments du projet d'intervention, l'évaluation porte sur

l'implantation de l'intervention et sur ses premiers résultats.



## BUT ET OBJECTIFS DE CETTE ÉTUDE

Le but général de cette évaluation est donc d'évaluer la mise en œuvre du programme *Ka Mamukanit*, quant à la nature de l'intervention proposée et quant à l'adéquation des services offerts avec les besoins exprimés par les jeunes. Comme le proposait l'appel de propositions de subventions, nous voulons:

1. Décrire et comprendre les différentes problématiques des jeunes et les besoins qu'elles révèlent.
2. Évaluer en quoi la nature de l'intervention mise en place localement répond aux besoins des jeunes dans le cadre d'un projet d'insertion socioprofessionnelle.



## CADRE CONCEPTUEL DE DÉPART

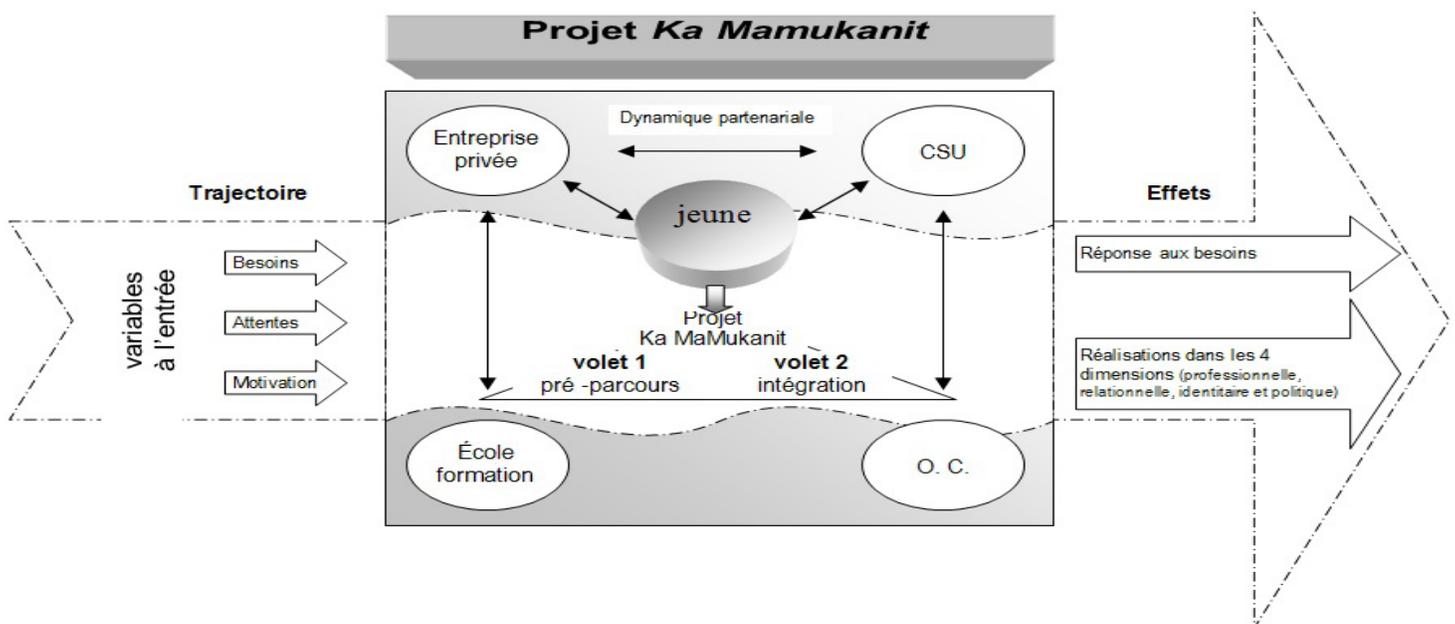
À la lumière de notre problématique, il nous importe de comprendre les enjeux de l'insertion socioprofessionnelle dans sa complexité et sa

diversité, en retenant que l'interaction qui se développe entre le jeune et son milieu, et la construction de liens qui en résulte, constituent la trame centrale de l'intervention. En ce sens, un double ancrage théorique balise notre démarche : d'une part, nous devons considérer le processus d'insertion/exclusion des jeunes qui traversent le projet; et, d'autre part, il nous faut prendre en compte le contexte qui accompagne

ce processus, soit les conditions mises en place ou non pour soutenir la démarche des jeunes.

Ces deux points d'ancrage constituent le pivot de notre démarche conceptuelle de départ. Un certain nombre de concepts nous permettront de comprendre les dynamiques qui se jouent dans le cadre du programme. Ces concepts sont en fait une occasion pour nous de voir dans la trajectoire du jeune, où il se situait au plan des transitions, en terme résidentiel, éducatif et professionnel et familial en arrivant dans le projet, quels étaient ses attentes, ses besoins et où il se situe au terme de son passage dans le projet.

Figure 1 : Processus du projet Ka Mamukanit



# 4. MÉTHODOLOGIE



## LA STRATÉGIE D'ÉVALUATION : 4.1. L'ÉTUDE DE CAS

En fonction de nos objectifs évaluatifs, nous avons opté pour une stratégie de recherche basée sur l'étude de cas et l'analyse qualitative des données empiriques (Yin, 1994; Huberman et Miles, 1991). L'étude de cas (Yin, 1994) s'avère particulièrement indiquée quand:

a) les frontières entre le phénomène et le contexte ne sont pas clairement identifiées; b) l'étude des variables contextuelles peut s'avérer particulièrement appropriée dans la compréhension du phénomène, ce qui est extrêmement important dans le cadre de cette recherche; en fait, dans cette recherche, le contexte risque de générer des résultats différents dans chaque territoire à l'étude; c) les comportements pertinents à l'étude ne peuvent être manipulés (incompatibilité avec un devis expérimental). Toutes ces conditions se trouvent réunies dans la présente étude.

Dans le cadre plus spécifique d'une recherche évaluative, ici une évaluation d'implantation, l'étude de cas permet de comprendre comment le programme se traduit dans un contexte local et réel d'application (Desrosiers et *al.*, 1998: 33; Patton, 1990). Par conséquent, le cas ici correspond au territoire d'application du projet *Ka Mamukanit*.



## LES MODALITÉS ET LES SOURCES DE CUEILLETTE DE 4.2. DONNÉES

### 4.2.1. La dynamique d'intervention

#### 1) L'analyse documentaire

L'analyse documentaire de projets d'implantation, de rapports d'évaluation et de procès-verbaux de réunions provenant du projet Ka Mamukanit et des partenaires débute l'étude de l'évolution et du fonctionnement du projet.

## **2) Des entrevues avec les acteurs partenaires**

Une première série d'entrevues individuelles, de 60 à 90 minutes, a été réalisée avec les concepteurs locaux du projet. Une rencontre avec l'actuelle coordonnatrice a également permis de faire ressortir les enjeux d'implantation locale de l'intervention.

Les entrevues ont porté sur le processus socio-historique, le fonctionnement de l'intervention, notamment le lien avec les entreprises, les difficultés et les éléments qui ont facilité la mise en place des pratiques partenariales et finalement, les améliorations souhaitées de ces pratiques. Ce premier volet a permis ainsi de dresser un portrait des pratiques du projet.

Des entrevues avec les personnes chargées du recrutement et de l'admission ont été conduites pour mieux saisir le profil recherché des jeunes. Des entrevues avec les intervenants chargés du suivi dans le cadre du projet ont été réalisées.

### **4.2.2. Les besoins des jeunes ayant fait l'objet d'une intervention**

#### **1) L'analyse descriptive des profils des jeunes touchés par l'intervention dans les études de cas**

Il s'agit ici de dresser le portrait des jeunes rencontrés et ayant fait l'objet d'une intervention du programme. Ainsi, à partir des données disponibles, un portrait global et des profils individualisés permettant de repérer des logiques différentes de vulnérabilité et de difficultés d'insertion seront dégagés.

#### **2) Des trajectoires d'insertion**

Des trente jeunes présents dans les deux cohortes à l'étude, 23 jeunes ont été rencontrés. Ainsi, si nos données se rapprochent de la

population totale plutôt que d'une réelle stratégie d'échantillonnage, mentionnons cependant que ce sont les jeunes filles qui manquent à l'appel. Ainsi, ce sont proportionnellement davantage les jeunes filles que nous n'avons pas réussi à rejoindre pour les entrevues.

Les parcours d'insertion ont été construits à partir des entrevues semi-dirigées d'une durée de 60 à 90 minutes. Ces entrevues ont été enregistrées. Elles avaient pour objectif de: 1- reconstituer l'histoire personnelle des participants en vue d'identifier les besoins, les attentes et la motivation à l'entrée dans le programme, 2- recueillir leur point de vue sur l'intervention et son effet sur leur cheminement dans le programme quant à leurs besoins initiaux. Il s'agit, au travers de leur discours, d'identifier les aspects positifs et négatifs de l'intervention sur leur trajectoire, en cernant plus particulièrement les réalisations et les acquis personnels qui en découlent.

#### **3) Les entrevues avec les intervenants**

Des entrevues individuelles ont été réalisées avec les intervenants qui ont été les intervenants privilégiés des jeunes des deux cohortes. Elles ont servi à recueillir de l'information sur la trajectoire des jeunes et sur l'intervention réalisée.



## LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES 4.3. DONNÉES

Les multiples sources de données ont été d'abord traitées de façon systématique à partir d'une analyse qualitative basée sur la condensation et la présentation des données (Huberman et Miles, 1991). La notion de condensation des données renvoie à l'ensemble des opérations de transformation, de catégorisation et de mise

en relation des données. L'analyse croisée du point de vue des jeunes et des intervenants permet de saisir la cohérence et la continuité des interventions décrites en vue de parvenir à la réalisation d'un mémo global sur l'adéquation entre les services offerts et les besoins exprimés par les jeunes. Il rend compte du programme et de la nature de l'intervention telle qu'appliquée. Ce mode d'analyse construit progressivement une explication sur le cas. L'explication finale est donc le résultat d'une série d'itérations de plus en plus précises, soumises à la comparaison empirique (*explanation building*).



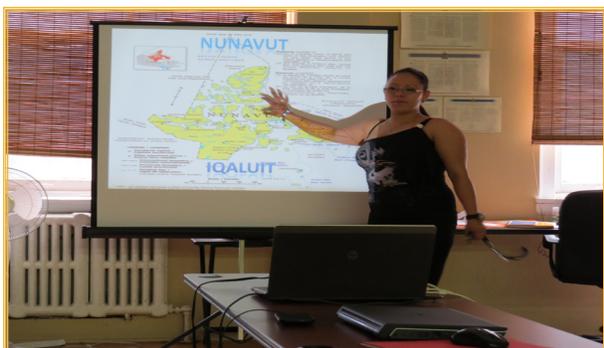
## LA VALIDITÉ DE LA 4.4. DÉMARCHE

Dans cette démarche analytique, l'explication se construit au fur à mesure, en ayant recours à de multiples sources de données. En fait, l'utilisation de multiples sources de données permet justement d'arriver à une convergence sous un mode de triangulation. Ces facteurs favorisent la validité du construit. La rigueur et la cohérence de la démarche ainsi que le recours à l'*explanation building* soutiennent donc la validité interne (Yin, 1994 : 110). Si l'étude de cas est reconnue pour la richesse des informations qu'elle produit, elle ne prétend pas à la généralisation statistique des résultats. L'analyse en profondeur de la dynamique d'un cas, parce qu'elle met en évidence les facteurs contextuels qui facilitent l'atteinte de résultats, mène cependant à émettre des propositions généralisables.

de bonifier l'analyse, démarche qui favorise l'élaboration des recommandations développées dans le cadre de cette évaluation.

Par ailleurs, une démarche de validation a été réalisée auprès des informateurs clés, en vue

# 5. LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS



## L'IDÉATION DU PROJET KA MAMUKANIT

À partir de mars 2009, le Service de développement des ressources humaines des Premières Nations de Montréal, en collaboration avec Femmes autochtones du Québec, Service Canada, la ville de Montréal et le Collectif des entreprises d'insertion du Québec se sont associés pour développer ce qui deviendra le projet *Ka Mamukanit*.

L'organisme porteur au niveau administratif est la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ). Il s'agit d'une entité administrative établie par l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL). La mission de la Commission est de promouvoir l'emploi pour tous les citoyens et les citoyennes des Premières Nations au Québec, ainsi que pour les autochtones vivant en milieu urbain, afin de favoriser leur épanouissement personnel et professionnel.

Comme il a été possible de le constater au cours des entrevues, le développement de ce projet s'est appuyé autour de la dynamique de travail du RÉSEAU, un collectif d'acteurs de plusieurs secteurs et ordres de gouvernement qui a pour objectif de développer une réflexion et des pratiques concertées pour l'amélioration des conditions de vie des autochtones à Montréal. À cet égard, dans le cadre d'une réflexion plus large sur l'identification de projets prioritaires concernant les autochtones à Montréal, les membres du comité directeur du RÉSEAU ont alors été invités à identifier quelques projets porteurs. En juillet 2010, le comité directeur du RÉSEAU a priorisé quatre projets dont un projet d'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes autochtones de Montréal, *Ka Mamukanit*.

Le projet *Ka Mamukanit* répond à différents besoins soulignés dans le « rapport de faisabilité d'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones de Montréal et ceux du Plan d'action interministériel en itinérance 2010-2013, de la Stratégie action jeunesse 2009-2014 et du Plan d'action gouvernementale pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 » (CDRHPNQ, 2011a : 15).

Selon ces rapports, les autochtones rencontrent des multiples obstacles et difficultés à l'insertion sociale et l'intégration professionnelle. Ces difficultés peuvent s'expliquer par une faible connaissance de soi, de leurs potentiels, d'une formation trop faible, d'un manque d'expérience d'emploi ou d'une inactivité prolongée sur le marché du travail.

Par ailleurs, la documentation du projet (CDRHPNQ, 2011b : 37) indique que les principales difficultés auxquelles les jeunes devront faire face dans le processus d'insertion professionnelle sont:

- Apprendre une discipline
- Être et rester motivé, être assidu et ponctuel, apprendre à s'apprécier et à se valoriser (estime de soi), respecter l'autorité, respecter les règles et procédures de l'entreprise.
- S'adapter aux réalités du marché du travail,
- Concilier vie privée et travail,
- Connaître le milieu du travail
- Acquérir le rythme du marché du travail, développer et maintenir des bonnes attitudes et des habitudes en emploi, faire sa place dans l'équipe de travail.

À ce titre, il s'agit aussi de considérer que l'absence d'intervention dédiée à l'insertion

socioprofessionnelle des jeunes autochtones à Montréal constitue un enjeu dans la mesure où si pour une part, les difficultés rencontrées par ces jeunes concernent tous les jeunes en difficulté, d'autres difficultés tenant à la réalité et à l'identité autochtone en milieu urbain ne peuvent être considérées dans le cadre des interventions générales en insertion socioprofessionnelle.

Dans l'idéation et la conception du projet, plusieurs demandes de financement ont été déposées dont plusieurs ont eu une réponse positive. Les principaux bailleurs de fonds initiaux du projet *Ka Mamukanit* sont : le programme Connexion compétences de Service Canada, le Secrétariat aux affaires autochtones, l'Entente de développement social et de lutte contre la pauvreté Ville-MESS, le Fonds régional d'initiatives jeunesse du Forum jeunesse de l'île de Montréal. Par ailleurs Femmes autochtones du Québec a contribué en finançant cinq parcours de participantes au projet *Ka Mamukanit*.



## L'INTERVENTION PLANIFIÉE DU PROJET ET SON ADAPTATION

Du point de vue de l'intervention planifiée, l'analyse documentaire et des entretiens avec les idéateurs du projet montre une structuration de la formation de manière holistique où se superposent des cours, des activités culturelles et informelles, ainsi que des cartables de formation adaptés pour les particularités de l'intervention. Il s'agit en ce sens de soutenir de manière globale, les tensions entre le monde urbain, le monde autochtone, les transitions à la vie adulte des jeunes et leur insertion socioprofessionnelle en cherchant à s'adapter au parcours et aux besoins.

Par exemple, le volet 1 du projet Ka Mamukanit est composé de cours (d'informatique, de français ou d'anglais notamment), d'ateliers (dont un donné une fois par semaine sur l'intégration de connaissances socioprofessionnelles), d'activités culturelles (qu'elles soient en lien avec l'autochtonie<sup>1</sup> ou qu'elles soient liées à la place de la culture dans le monde urbain à Montréal)

<sup>1</sup> Initialement planifié au camp Mototakan à Shawinigan, un séjour en forêt a eu lieu au Centre ethnoculturel Kanatha-Aki. Situé en pleine forêt à Saint-Donat, à 130 kilomètres au nord de Montréal, « il est devenu un partenaire offrant l'apprentissage de la culture et de la spiritualité autochtone. Il est important pour l'autochtone de prendre conscience de ses origines, de ce qu'il est et de ce qui l'entoure et c'est dans la nature que ces activités auront lieu. Les techniques et apprentissages enseignés aident à bâtir une identité culturelle qui est la base de leur développement positif vers le devenir » (CDRHPNQ, 2011a : 18). Les jeunes ont ainsi pu monter les campements, faire la cuisine et procéder au nettoyage du site. Ils ont également vécu une session dans une tente de sudation accompagnés des enseignements d'un aîné. Pour un autochtone vivant en milieu urbain le ressourcement culturel est primordial pour son identité culturelle.

<sup>2</sup> et d'activités informelles (entretien collectif des locaux du projet).

Pourtant, l'analyse des entretiens avec les intervenants et les jeunes montre comment cette intervention planifiée a été largement adaptée au niveau local, selon les perceptions des intervenants des besoins des jeunes situés dans le temps<sup>3</sup>, selon également la composition intrinsèque de chacune des cohortes. À cet égard, les adaptations ont été nombreuses tout autant que l'insertion d'activités nouvelles par exemple des visites culturelles avec les jeunes. Ces adaptations témoignent selon le point de vue des intervenants, de l'importance de briser la routine autour des activités d'acquisition de connaissances liées à la sphère de l'employabilité, une routine qui est évaluée comme lourde pour les jeunes.

*L'équilibre d'activités visant le développement de connaissances et de compétences en termes d'employabilité et d'activités favorisant le développement de liens informels ou d'activités favorisant l'intégration culturelle constitue un défi pour l'intervention afin de soutenir d'une part la motivation des jeunes participants et d'autre part, la création d'une dynamique de groupe susceptible de maintenir l'engagement des jeunes dans le projet.*

Les données nous montrent également une implantation progressive au travers des différentes cohortes des différentes composantes du projet *Ka Mamukanit*. En effet, les informateurs clés distinguent clairement que dans la première cohorte, par exemple, le stage «

<sup>2</sup> Une rencontre avec un guérisseur traditionnel a été organisée avec le concours des jeunes participants au projet.

<sup>3</sup> Le volet 1 s'adapte en fonction de certains facteurs : la langue parlée du jeune; l'éveil culturel du jeune; le besoin de trouver des repères sur le marché du travail; le fait d'avoir vécu en ville ou dans sa communauté d'origine; la formation antérieure; la capacité à communiquer.

n'était pas obligatoire». Et que par la suite, pour la cohorte 2 « ce n'était pas clair », tandis que pour la troisième cohorte, une formalisation obligatoire des activités dans la phase 2 du projet a été réalisée.



*La tension relevée entre une structuration planifiée et la nécessité d'une adaptation locale aux besoins des jeunes semble avoir contribué à effriter les articulations construites entre tous les éléments de la formation au point que les jeunes ne sont pas parvenus à lire, de manière globale, le sens de la formation, ni même la pertinence et l'utilité des différentes activités proposées.*

Ainsi, les acteurs (jeunes comme intervenants et partenaires) ont du mal à rendre compte de la dimension holistique de la phase 1, de la structuration en deux phases du projet. Certes, les jeunes rapportent avoir aimé certaines activités, en avoir retiré des connaissances ou des compétences, mais ils n'expriment pas le fait d'avoir participé à une formation structurée et structurante quant à leur processus d'insertion socioprofessionnelle.

Ainsi, de manière générique, le projet propose des activités dans plusieurs registres, du scolaire-professionnel au travail sur les blocages personnels, à la mise en projet en passant par l'acquisition de compétences individuelles et de projets collectifs, le tout sans qu'il soit perceptible une logique cohérente d'alternance et de développement des activités au sein d'un processus qui permettrait d'inscrire la phase 1 dans une dynamique d'apprentissage. À cet égard, le choix des activités, l'équilibre développé entre les registres semblent tenir davantage de l'adéquation aux jeunes que de l'inscription de l'intervention dans un processus global d'apprentissage qui passerait par des stades d'initiation, de consolidation et d'appropriation. Par conséquent, la plupart des jeunes sont

attachés à des attentes relatives à la formation ou à la qualification. Pourtant, il s'agit de montrer comment ces attentes coexistent toujours avec des besoins familiaux (obtenir la garde de son enfant) ou une intervention sur les conditions de vie. À cet égard, les intervenants misent sur une intervention individualisée, mais à partir d'un tronc commun d'activités où le rapport à la culture est essentiel. Par ailleurs, la structuration de l'intervention montre que le rapport aux

autres, à l'employeur et à ses pairs jeunes est un élément central de l'intervention qui permet à la fois de travailler sur les compétences et attitudes face au monde professionnel, mais aussi sur les relations potentiellement conflictuelles avec l'entourage personnel. Enfin, plusieurs jeunes témoignent de leur souci de développer spécifiquement des compétences linguistiques, en français ou en anglais.



### LES ACTEURS ET LEURS RÔLES DANS LE PROJET KA MAMUKANIT

De manière globale, l'intervention dans le projet s'appuie sur l'intervenant socioprofessionnel et l'agent de liaison. Elles sont des employées du projet Ka Mamukanit. Toutes les sources de données convergent sur le fait que leurs tâches se sont précisées tout au long de l'implantation des deux premières cohortes du projet. Néanmoins, en vertu de la description de ses tâches, l'intervenant socioprofessionnel est responsable :

« de superviser et accompagner un groupe formé de 15 participants dans les activités du projet d'insertion socioprofessionnelle. L'intervenant socioprofessionnel est également responsable de : concevoir et animer des ateliers d'information permettant aux participants de développer la connaissance de soi, la connaissance et les exigences du marché du travail, les programmes de formation, les habiletés personnelles et sociales et les outils de recherches d'emploi ; d'accompagner les participants du projet dans les visites aux entreprises, dans les écoles,

ou toutes autres activités prévues; d'évaluer, par le biais de rencontre individuelle, les obstacles, les besoins et les actions à entreprendre pour favoriser leur maintien au projet; de veiller à la motivation et l'assiduité des participants aux formations et activités; de rédiger des notes évolutives dans le dossier des participants; et d'assurer le suivi auprès des participants et tenir les documents administratifs à jour. » (Documents projet)

Par ailleurs, il s'agit d'insister sur le fait que l'évaluation et le suivi des personnes sont centraux pour prendre en compte la situation particulière de chaque jeune et les possibles blocages (des personnes qui sont à risque ou qui sont itinérantes, monoparentales, voire consommatrices de drogues). Ainsi, l'intervenante socioprofessionnelle indique agir davantage sur des dimensions psychosociales que sur les dimensions éducatives associées à l'insertion. Au cours des discussions au comité avisé, il apparaît que ce constat peut être différent actuellement, en raison aussi des profils différents des jeunes des cohortes 3, 4. Cependant, tous les acteurs s'accordent pour dire que les rôles de chacun demanderaient à être clarifiés, les responsabilités mieux établies.

De son côté, l'agent de liaison communautaire est, comme on peut le voir dans les documents administratifs du projet, responsable de :

« de développer et maintenir des liens avec des intervenants et/ou animateurs pertinents pour l'organisation des ateliers et sessions d'informations pour le projet d'insertion socioprofessionnelle établi : recruter et rencontrer de nouveaux employeurs et ce, selon les besoins identifiés par le groupe cible ; agir en tant que liaison auprès des participants et les intervenants du milieu pour ainsi permettre leur insertion professionnelle ; mettre à jour la documentation disponible pour les participants et à la clientèle et les rendre accessibles ; établir un réseau de ressources avec divers intervenants et services socioéconomiques pour références et partenariats ; développer et maintenir des liens avec les participants et assurer un suivi ; développer et maintenir des liens avec des employeurs ; faire la mise à jour des employeurs dans la base de données utilisée à la SDRHPNM ; aider à la rédaction de curriculum vitae et lettre de présentation ; assister les participants et la clientèle dans leurs démarches de recherche d'emploi. » (Documents projet)

Pourtant, la personne concernée se voit plutôt comme une animatrice où les liens avec les différents partenaires sont essentiels à la réussite des jeunes. Ce constat entre les lectures planifiées des rôles et leur incarnation en pratique témoigne des enjeux constants dans l'intervention à devoir s'ajuster aux besoins des jeunes, à la dynamique du groupe sans perdre de vue les objectifs initiaux du projet.



*À cet égard, il s'agit de considérer l'écart entre une vision du rôle associé à la formation et celle d'une vision d'un rôle associé à une intervention psychosociale.*

*Cette tension identifiée dans le cadre de la pratique du projet constitue un enjeu dans la mesure où la question de l'accompagnement psychosocial semble avoir dominé au détriment d'un accompagnement éducatif.*

En effet, même si les jeunes ont dit avoir apprécié les relations développées avec les intervenantes, et l'écoute qu'elles leur offraient, ils ont plus de mal à les identifier comme des tutrices leur permettant de soutenir leur passage vers une insertion socioprofessionnelle. Par conséquent, ils ne les perçoivent pas comme des ressources pouvant leur créer des opportunités d'insertion, ils les considèrent davantage comme des membres de leur famille ou comme des amies.

Si la construction de liens significatifs est importante, considérant leur contribution à la fois en termes de réseaux, mais aussi d'ancrage affinitaire avec le monde autochtone, il importe cependant que les intervenantes soient véritablement perçues par les jeunes comme des ressources d'intervention professionnelle permettant de soutenir leur insertion afin qu'elles puissent se démarquer des autres acteurs de leur réseau personnel.

Outre les deux intervenantes au cœur du projet, il est important de situer d'autres acteurs qui se greffent au projet à titre de collaborateurs dans le cadre des réponses à des besoins particuliers et au développement du parcours des jeunes dans le projet. À cet égard, il faut préciser le rôle de ce que nous pouvons qualifier de partenaires internes dans le processus d'intervention. En effet, le CSU ainsi que le bureau de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec jouent un rôle

important dans la dynamique administrative du recrutement du jeune jusqu'au suivi.

### 5.3.1. L'admission au projet

L'admission d'un jeune au projet Ka L'admission d'un jeune au projet Ka Mamukanit peut se faire de deux manières. Les entretiens avec les différents acteurs du projet indiquent qu'un processus formalisé s'est mis en place en cours d'implantation du projet. Le processus administratif et d'admission, de l'inscription du jeune, jusqu'à son inscription formelle au projet, implique tous les acteurs du projet *Ka Mamukanit*: l'intervenante socioprofessionnelle, le conseiller en emploi, l'agente de liaison communautaire, la commis de bureau et les employés du bureau de la stratégie urbaine de la Commission de développement

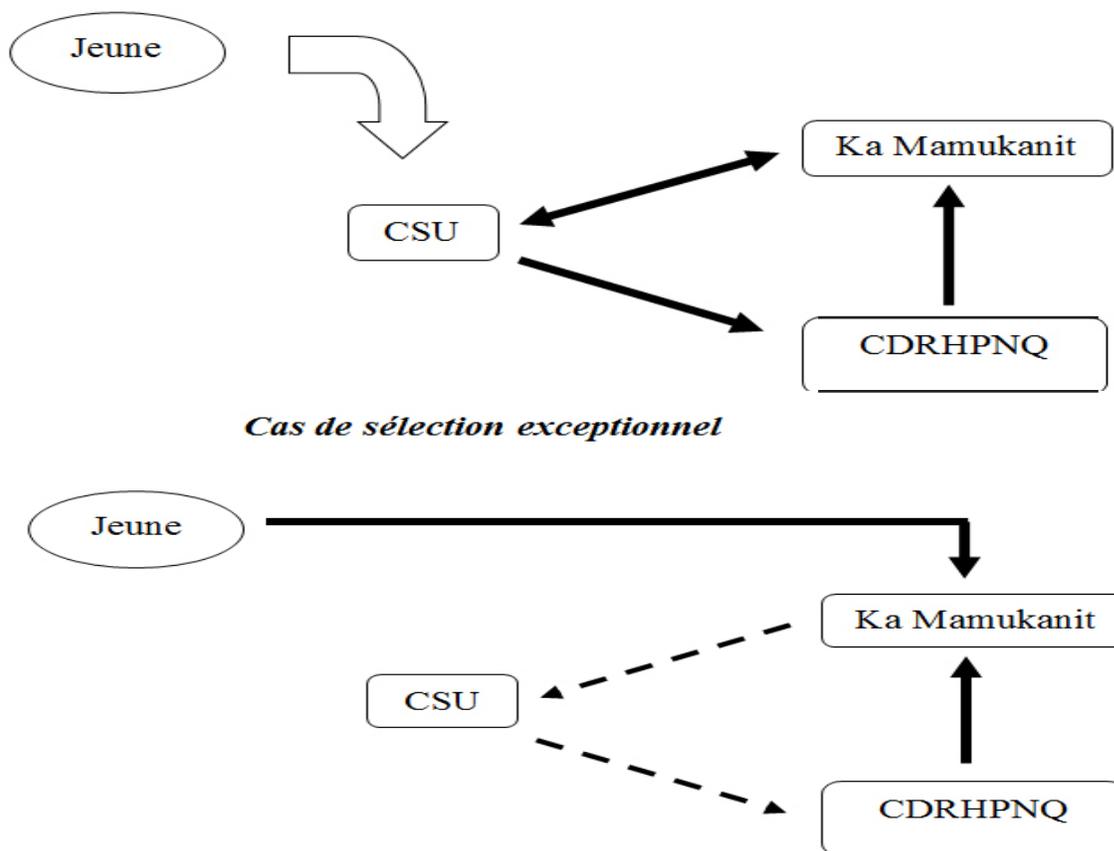
des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) pour les allocations aux participants par exemple.

Les modalités d'entrée dans le programme exigent que le jeune quitte l'aide de dernier recours dans la mesure où il va bénéficier dans le cadre de ce programme d'un soutien financier différent, supérieur, notamment en raison d'un nombre d'heures exigé de formation plus élevé.

De manière générale, il s'agit donc d'un processus collectif d'admission même si le CSU assure le renvoi initial d'un jeune au projet et à la CDRHPNQ pour son financement. Dans certaines circonstances, le jeune est arrivé directement au projet.

Par ailleurs, dans quelques situations décrites par les informateurs clés comme étant

Figure 2 : Passage d'un jeune dans les services et financement



exceptionnelles, certains jeunes évalués par l'agente du CSU et n'ayant pas été recommandés pour participer à l'intervention, ont pu finalement bénéficier du projet et être admis. Il s'agit ici de constater que cette situation peut entraîner des difficultés administratives puisque c'est concrètement l'agent du CSU qui réalise l'ouverture du dossier administratif permettant à un jeune d'être officiellement soutenu par le projet. De surcroît, l'analyse de la situation des jeunes participants des deux cohortes montre par ailleurs que le bouche-à-oreille a été très important dans les processus d'admission puisque des liens de famille entre participants peuvent être constatés. Ainsi, il y aurait quatre frères et sœurs d'une même famille, trois frères et sœurs d'une autre famille et deux sœurs et un cousin d'une autre famille. Or, ces enjeux ont été soulevés par les jeunes pour dire qu'ils ont ou non participé en raison de la présence de leur fratrie.



*Par ailleurs, cette proximité familiale peut être un enjeu qui colore la dynamique de groupe et celle d'intervention, d'autant plus si l'agent du CSU qui a la tâche d'évaluation des besoins des jeunes en vient à la conclusion que certains de ces jeunes n'ont pas besoin de l'intervention du projet Ka Mamukanit compte tenu de l'évaluation psychosociale et de son rapport à l'emploi.*

À cet égard, plusieurs intervenants soulignent qu'une clarification du processus d'admission et surtout du rôle de chacun permettrait une meilleure collaboration entre le CSU, le personnel du projet Ka Mamukanit et celui de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. Dans cette perspective, certains acteurs ont mentionné que des rencontres internes ont été organisées afin que ces différents éléments de la

dynamique administrative et organisationnelle puissent être abordés. Nous y reviendrons.

### **5.3.2. Les collaborations liées au volet 1**

Autour du volet 1 du projet *Ka Mamukanit*, diverses collaborations sont sollicitées afin de soutenir les enseignements et des ateliers dans le cadre d'ententes de services. Il s'agit principalement (mais pas exclusivement) des enseignants en informatique, en français et en anglais.

### **5.3.3. Les collaborations liées au volet 2**

Autour du volet 2 du projet qui vise la mise en action du jeune autour d'une expérience en milieu de travail ou un retour aux études, d'autres collaborations sont développées. À cet égard, il s'agit de montrer comment pour certains jeunes, des stages sont développés et offerts à partir de liens antérieurs des intervenants du projet *Ka Mamukanit*, pendant que dans d'autres circonstances, des milieux de stage sont mobilisés à partir du jeune et de ses désirs et projets professionnels, comme planifiés dans l'intervention. Plusieurs sources de données convergent autour de quelques partenaires centraux, dont par exemple, CUTV qui s'est avéré un milieu de stage important pour plusieurs jeunes qui ont voulu se réaliser autour des projets professionnels liés à la culture. Par ailleurs, peu de partenariats semblent sollicités dans la sphère de la scolarisation, à l'exception d'Emploi Québec, afin de répondre à des besoins précis de formation. Ce qui est très insuffisant.

Les rencontres du comité aviseur ont permis d'établir que pour les cohortes subséquentes les collaborations se sont diversifiées et multipliées.

Ainsi, il semble que des partenariats structurants avec des organismes extérieurs pourraient être développés afin d'offrir d'autres milieux de stage, tout autant que de soutenir des projets de scolarisation. À cet égard, la formule de compagnonnage au cœur de certaines pratiques du projet *Ka Mamukanit*, en développant un suivi du jeune avec les acteurs dans le milieu professionnel et scolaire, apparaît comme un élément porteur incontournable afin de soutenir le jeune et favoriser le maintien en milieu scolaire ou professionnel. Certes, la jeunesse de certains participants et la nécessité du temps pour développer davantage leur maturité ont fait en sorte que pour des participants le projet de retour aux études... s'est concrétisé bien après la participation même si ces jeunes identifient l'intervention comme ayant semé le désir de ce retour.



*Dès lors, il importe de voir les résultats dans une dynamique de processus plutôt que d'achèvement du projet. Cependant, le projet doit aussi acquérir une forme de maturité en développant plus de liens avec les organismes extérieurs en vue de s'identifier pour les jeunes pour les bailleurs de fonds comme une plateforme d'opportunités en termes d'insertion socioprofessionnelle ou de scolarisation des jeunes autochtones en milieu urbain.*

## Conclusion

L'analyse transversale du point de vue de tous les informateurs-clés indique que si tous ont une représentation globale convergente du projet *Ka Mamukanit*, de sa pertinence, **tous les différents acteurs, intervenants, partenaires internes ou partenaires externes** n'arrivent pas à positionner et définir leur rôle, par rapport à celui des autres acteurs dans le projet. Par exemple, sur la question du suivi des jeunes, tout un chacun indique que les autres

acteurs s'occupent du suivi des jeunes dans la phase deux, mais plusieurs acteurs témoignent, lorsqu'ils décrivent leur pratique, de tâches relatives à une partie du suivi des jeunes. Il en ressort que les acteurs au cœur du projet n'ont pas une idée précise du rôle des différents acteurs dans le projet.

«On a besoin d'une équipe plus serrée; les tâches c'est pas toujours clair, c'est pas toujours concret». (Acteur, projet)

D'autres exemples sur le recrutement des jeunes et leur admission au projet démontrent ce même phénomène. Dans le même sens, certains éléments de définitions des règles de vie dans le cadre du projet, soit ne sont pas clairs, soit ne sont pas appliqués (violence interpersonnelle, consommation de drogue et d'alcool). Durant le déroulement des deux premières cohortes du projet *Ka Mamukanit*, et plus récemment, le fait que les acteurs ne connaissent pas le rôle des autres acteurs du projet par rapport au leur a contribué à des imbroglios administratifs dans la mise en œuvre de l'intervention qui se situent au niveau interpersonnel et au niveau inter-organisationnel : tant au niveau des intervenants entre eux, qu'entre les intervenants et les autres niveaux hiérarchiques de leur organisation. Idem quant aux liens entre les intervenants et les partenaires internes et externes. Mineures prises isolément, analysées de manière globale, ces difficultés parviennent par exemple à faire en sorte d'affecter la cohérence du suivi concret des jeunes. Certains informateurs clés, confrontés à des enjeux pourtant différents, ont mentionné la nécessité de réaliser plus de rencontres d'équipes : 1) pour améliorer le suivi des jeunes et la prise en compte de leurs besoins 2) pour résoudre les défis organisationnels.

Il est évident que lors d'une phase d'implantation, il faut à la fois laisser aux acteurs s'appropriier leur rôle, mais aussi soutenir la mise en œuvre de l'action planifiée. Cet équilibre précaire

est normal. Il importe cependant de veiller maintenant à mieux soutenir la compréhension par l'ensemble des acteurs, des rôles et responsabilités de chacun.

Sur ces aspects fondamentaux, les dernières prises de données complémentaires réalisées en mai 2013 montrent que des rencontres entre différents niveaux d'acteurs, notamment les intervenants et les partenaires du CSU, ont permis de mettre au jour l'importance d'une meilleure définition des rôles et d'une meilleure compréhension de l'interaction des différentes contributions de chacun dans le cadre du projet *Ka Mamukanit*. C'est un élément positif essentiel du point de vue organisationnel qui concourt à éviter plusieurs imbroglios et favoriser une meilleure cohérence de l'intervention.

# 6. LE VÉCU DES JEUNES ET LES DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES



## 6.1.1 La description sociodémographique des jeunes rencontrés

Nous avons rencontré 11 filles sur un total de 17 participantes et 12 garçons sur un total de 13 participants. Nous avons donc moins rejoint des filles dans le cadre de l'étude<sup>2</sup>.

**Tableau 1 : Répartition par sexe et par cohorte des jeunes rencontrés**

	Cohorte 1	Cohorte 2
Filles	5	6
Garçons	6	6
Total	11	12

La répartition en termes d'âge des jeunes des cohortes rencontrées semble dessiner deux profils : un profil jeune et un profil plus âgé.

**Tableau 2 : Répartition par âge des jeunes rencontrés**

	Cohorte 1	Cohorte 2
Moins de 25 ans	7	8
Plus de 25 ans	4	4
Total	11	12



## LA SITUATION DES JEUNES<sup>1</sup>

Sur les 30 jeunes qui ont fait partie des deux premières cohortes du projet, nous sommes parvenus à rencontrer 23 jeunes : 11 de la cohorte 1 et 12 de la cohorte 2.

Dans un premier temps, nous présentons quelques données socio-démographiques en termes d'âge et de genre avant de faire état des analyses au plan des transitions vécues par ces jeunes à l'entrée dans le programme.

<sup>1</sup> Afin de préserver la confidentialité des propos tenus par les jeunes, nous n'avons pas utilisé de témoignages en verbatim intégral pour rendre compte de profils, trajectoires et situations pour éviter qu'ils puissent être reconnus.

<sup>2</sup> Il s'agit maintenant de savoir s'il s'agit d'un effet méthodologique ou d'une particularité en regard de l'intervention et du suivi à l'égard des filles ou alors des caractéristiques des filles participant au projet.

Le premier groupe majoritaire concerne des jeunes autour de la vingtaine, mais une minorité (8 participants rencontrés) a plus de 25 ans lors de l'intervention. Dans la mesure où la question de l'âge constitue un élément important dans un processus d'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté, cette répartition des jeunes en deux profils d'âge peut représenter un enjeu pour l'intervention. En effet, les besoins, les motivations et les attentes par rapport à l'intervention risquent d'être différents puisque ces jeunes ne sont pas tous engagés dans les mêmes transitions. C'est ce que nous chercherons à explorer dans le cadre de l'analyse des transitions subséquentes. À ce titre, nous tenterons de dégager des caractéristiques pour ces deux groupes : le premier groupe âgé de moins de 25 ans et le deuxième de plus de 25 ans.

En les interrogeant sur leur situation de vie avant l'entrée dans le projet d'intervention, nous avons pu dégager les constats suivants à travers la lecture des formes de transitions qu'ont vécues ou que vivent ces jeunes.

### 6.1.2. Les caractéristiques des transitions des jeunes

Il s'agit dans cette section de revenir sur les transitions vécues par les jeunes avant leur arrivée dans leur projet, en s'intéressant à leur parcours résidentiel, familial et éducationnel-professionnel afin de mieux comprendre quelle était leur situation en regard de leur passage à la vie adulte.

#### ► Les transitions résidentielles

Sur le plan des transitions résidentielles, il est important de constater que parmi le groupe des jeunes de plus de 25 ans, quatre jeunes sont nés à l'extérieur de la province tandis que le groupe

des jeunes de moins de 25 ans est le plus souvent né au Québec.

Les jeunes de plus de 25 ans ont aussi raconté qu'ils ont généralement vécu une grande partie de leur vie dans des réserves autochtones et ont fait l'objet de prises en charge judiciaires, qui les auraient conduits à Montréal dans le cadre de suivi dans la communauté.

Les jeunes de moins de 25 ans ont raconté le plus souvent avoir vécu dans des contextes urbains en dehors des réserves, soit dans la grande région montréalaise, soit dans des régions au Québec. Seul un jeune est né à Iqaluit et est arrivé depuis peu de temps à Montréal.

**Tableau 3 : Provenance géographique (lieu de naissance des jeunes rencontrés)**

	Groupe de moins de 25 ans	Groupe de plus de 25 ans
Région Montréalaise	4	2
Province Québec	10	2
Autres provinces	1	4

En s'intéressant à leur arrivée en ville et à leur domiciliation au moment de l'entrevue, nous avons pu constater que les jeunes du groupe de moins de 25 ans sont ceux qui vivent dans des lieux les plus diversifiés puisqu'un certain nombre d'entre eux ne vivent plus dans la région montréalaise<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Dans l'étude de préféabilité, les jeunes rencontrés provenant très majoritairement de Montréal.

**Tableau 4 : Lieu de domiciliation au moment de l'entrevue**

	Groupe de moins de 25 ans	Groupe de plus de 25 ans
Région Montréalaise	9	7
Province Québec	5	1
Autres provinces	1	0

À ce titre, il importe de constater la mobilité des jeunes de moins de 25 ans qui pour certains d'entre eux sont retournés vivre à proximité de leur famille au terme du projet. Cependant, la grande majorité des jeunes, peu importe leur âge, est restée dans la grande région montréalaise et souhaite y demeurer.

Enfin, notons qu'en considérant des liens familiaux qui existent entre différents jeunes du projet, il est apparu que de nombreux jeunes du projet vivaient ensemble ou à proximité, en raison de ces liens. D'autres jeunes nous ont déclaré par ailleurs vivre avec leurs parents ou grands-parents. Finalement, certains jeunes vivent en couple. Un jeune vivait une situation d'itinérance tandis que deux autres vivaient seuls ou en colocation.

Cette photographie montre que pour la plupart des jeunes, la transition résidentielle n'est pas totalement complétée dans la mesure où peu d'entre eux vivent dans un logement de manière autonome.

#### ► Les transitions familiales

Les dynamiques familiales des jeunes rencontrés sont multiples, mais sont marquées par de nombreuses ruptures de liens, mais aussi d'affiliations élargies. Ainsi, la majorité des jeunes nous a dressé un portrait de familles avec

des logiques de recomposition, que celle-ci soit associée à des processus d'adoption évoquant à cet égard leur famille biologique et leur famille d'adoption, ou soit associée à des processus de séparation et de recomposition avec l'arrivée de belles-mères et de beaux-pères dans leur vie. En outre, deux jeunes sont orphelins d'un ou des deux parents. À ce titre, constatons que seule une minorité des jeunes ont des parents qui vivent encore ensemble. Dans ces cas, les jeunes rencontrés nous rapportent avoir davantage de liens, avoir une vision positive de leur famille, et ont des parents qui occupent des emplois stables. Mentionnons que si pour la plupart des jeunes dont les parents sont séparés, les ruptures de liens sont décrites comme évidentes (refus de parler à un parent, absence depuis de nombreuses années de relations, de nouvelles, conflits permanents avec un parent), deux jeunes nous ont dit conserver des liens avec leurs deux parents malgré leur séparation. D'autres jeunes ont évoqué des liens forts et significatifs avec leur grand-mère, ou des cousins.

Au plan de leur propre construction familiale, 14 des jeunes rencontrés nous disent être en couple tandis que les autres se déclarent célibataires ou séparés. Deux jeunes filles sont mères de, respectivement, trois et deux enfants. Elles affirment par rapport aux autres être beaucoup plus en liens avec leurs parents et leur famille élargie.

#### ► Les transitions école-travail

Dans le cadre d'une intervention visant le processus d'insertion socio-professionnelle des jeunes, la question du niveau de scolarité constitue un ancrage essentiel dans la mesure où la scolarisation des jeunes détermine le plus souvent les univers possibles d'action en matière d'emploi et d'employabilité. Si l'analyse des besoins et de la faisabilité s'attardait à décrire

les difficultés de scolarité des jeunes ciblés, les jeunes rencontrés ne semblent pas tous être marqués par ces mêmes difficultés.

**Tableau 5 : Niveau de scolarité des jeunes rencontrés**

	Groupe de moins de 25 ans	Groupe de plus de 25 ans
Moins de sec. III	3	1
Sec. III - Sec. IV	10	5
Sec. V	2	2

En s'intéressant à la scolarité des jeunes rencontrés, il est possible de faire les constats suivants. Une minorité de jeunes (près d'un quart) ont moins d'un secondaire 3 tandis que la majorité a un secondaire 4 et seulement quatre jeunes ont complété leur secondaire. Cette disparité dans les niveaux de scolarité chez les jeunes rencontrés constitue un enjeu pour l'intervention dans la mesure où les dynamiques d'insertion socioprofessionnelle peuvent être fort différentes.

Par contre, il est important aussi de constater que pour les jeunes, la question de la scolarisation, de l'école, d'un cheminement académique n'apparaît pas avoir été problématique dans la mesure où peu ont évoqué des difficultés scolaires ou des problèmes avec l'école. À ce titre, en comparaison avec des études antérieures menées auprès des jeunes à l'aide sociale à 18 ans, la situation au plan scolaire apparaît plus favorable pour les jeunes rencontrés (Goyette et al., 2006b; Goyette et al., 2007 pour respectivement le programme Solidarité jeunesse et le programme qualification des jeunes). De même, cet enjeu de la scolarisation dans la trajectoire professionnelle paraît être vécu bien plus difficilement pour des jeunes

autochtones rencontrés lors de nos recherches auprès d'Algonquins (Goyette et al., 2009b; 2010).

En s'intéressant aux expériences de travail avant leur arrivée dans le projet, il nous a été difficile de faire préciser par tous les jeunes rencontrés les expériences antérieures. Cependant, lorsqu'ils nous en ont parlé, le plus souvent ces expériences s'étaient réalisées dans leur communauté (11 sur 14). Mentionnons ici que contrairement aux images négatives associées aux communautés autochtones, d'une part ces jeunes ont des parents qui travaillent (deux tiers des pères, moitié des mères), d'autre part qu'ils ont su trouver du travail dans leur communauté. Ainsi, ils ont une connaissance familiale et expérientielle du monde du travail.

### 6.1.3 Les caractéristiques du réseau social des jeunes rencontrés

Pour la plupart des jeunes rencontrés, le projet leur a permis de rencontrer de nouveaux amis et d'avoir de nouvelles personnes significatives dans leur réseau à travers la construction de relations avec les autres participants, mais aussi les intervenants. D'ailleurs, l'utilisation des médias sociaux dans le projet et après constitue pour les jeunes un moyen de continuer à avoir des contacts, des nouvelles et des liens.

En dehors des liens familiaux nombreux entre certains jeunes qui ont participé au projet, les jeunes rencontrés mentionnent généralement ne pas être isolés. Ils ont le plus souvent dans leur réseau des parents, des amis, des personnes sur qui ils peuvent compter. Seule une minorité se dit plus isolée, soit en raison d'une migration récente au Québec, soit en raison d'une rupture de liens avec la famille jugée trop problématique. Mais dans l'ensemble, les jeunes déclarent avoir autour d'eux des liens forts de proximité, qu'ils mobilisent parfois pour soutenir leur insertion

sociale et professionnelle (référence au projet par des parents, des amis; obtention d'un emploi à la sortie du projet grâce au réseau familial).

D'ailleurs, il faut constater que parmi le groupe des jeunes de moins de 25 ans, ceux qui ont quitté Montréal au moment de l'entretien expliquent ce départ par le besoin de se rapprocher de leurs parents qu'ils perçoivent comme une ressource financière, organisationnelle et un support dans leur passage à la vie adulte.

Ainsi, au terme de ce portrait de la situation des jeunes à leur arrivée dans le projet, quelques constats généraux :

- L'existence de deux groupes au sein du projet qui se distingue en termes d'âge, de difficultés de vie, de niveau de scolarité, de rapport à l'identité autochtone, etc.
- L'existence de conditions favorables pour la majorité des jeunes du projet (niveau de scolarité, stabilité résidentielle et familiale, expérience de travail, réseau social soutenant).

À ce titre, il importe de distinguer deux groupes de jeunes : un groupe de moins de 25 ans, qui semble être le plus souvent aux débuts des états de transition vers la vie adulte alors que le groupe plus âgé est marqué par différents ancrages identitaire, géographique, familial.



## L'ARRIVÉE AU PROJET: ATTENTES ET MOTIVATIONS

La plupart des jeunes ne sont pas arrivés au projet par référence, mais bien davantage par le bouche-à-oreille, ou les réseaux de contacts qu'ils ont autour d'eux, dans leurs familles ou par leurs connaissances personnelles.

Les besoins que les jeunes rencontrés identifient pour justifier leur demande d'intégration au projet sont multiples et divers. Pour certains, il s'agit d'obtenir un revenu, pour d'autres, de mieux se connaître. D'autres encore ont besoin d'un support pour soutenir un retour aux études ou une intégration en emploi. Certains autres constatent des lacunes qu'ils souhaitent combler en termes d'apprentissage du français, de compétences en général. Une minorité n'identifie pas de besoins... ou ne sait trop pourquoi ils sont allés dans ce projet.

Lorsqu'ils sont interrogés sur les attentes qu'ils avaient à l'égard du projet, la moitié d'entre eux répondent qu'ils ne savent pas. Quant à ceux qui expriment un point de vue, ils disent attendre une formation pour soutenir leur intégration en emploi, un emploi, un revenu. D'ailleurs, le plus souvent dans les différentes entrevues, ce sont les adultes du projet qui témoignent davantage de l'identification des besoins des jeunes.



*Malgré différentes stratégies et questionnements sur leurs motivations, leurs besoins, les jeunes ont beaucoup de difficultés à identifier les raisons de leur participation à ce projet de même que les liens entre leurs besoins et le projet. Certes, ils vont parfois évoquer l'idée de développer des compétences en informatique, en français et en anglais, mais ils ont de la difficulté à expliquer pourquoi ce sont ces besoins qu'ils semblent mettre de l'avant et en quoi le projet a pu répondre à ce développement de compétences.*

Les intervenants évoquent aussi de manière générale les difficultés des jeunes à construire un réel projet. Ils sont le plus souvent dans le court terme, au jour le jour. Par conséquent, les intervenants doivent soutenir une vision à long terme. Cette dernière ne semble pas avoir réussi à percer dans les trajectoires des jeunes puisque ceux-ci ne parviennent pas à exprimer une logique, une cohérence dans le processus d'intervention auquel ils ont participé.

Si l'analyse du projet témoigne de l'idée d'un processus d'intégration, holistique et structuré, les jeunes n'évoquent pas cette dynamique. À cet égard, ils ne parlent pas en termes de projet de l'intervention, mais bien en termes d'activités auxquelles ils ont participé sans qu'ils puissent lire en quoi ces activités pouvaient avoir ou non un effet de levier pour leur processus d'insertion socioprofessionnelle.

Cependant, si une grande partie des jeunes apparaît indécise quant aux raisons de leur

participation au projet, certains identifient clairement ce dernier comme une ressource susceptible de leur apporter des connaissances, des outils et un revenu pour soutenir leur insertion socioprofessionnelle. Toutefois, même s'ils perçoivent le projet comme une ressource, ils ne parviennent pas à en saisir et à en rapporter le caractère intégré et holistique.

La plupart des jeunes se sont dit motivés à participer au projet même s'ils expriment avoir de la difficulté à suivre le rythme, et même à trouver des raisons de se rendre tous les jours au projet. Ainsi, certains jeunes ont fait mention de leurs nombreuses absences, tandis que d'autres reprochaient le fait que les absences n'étaient pas sanctionnées vraiment.

De manière générale, les jeunes tentent de venir le plus souvent au projet sans pouvoir exprimer ce qu'ils viennent chercher, ou ce que leur a apporté le projet.



## LES RÉALISATIONS 6.3. DANS LE PROJET

De manière générale, les jeunes ont très peu mentionné les activités auxquelles ils ont participé. À cet égard, le peu de mentions d'activités, de cours, d'outils par les jeunes, semble témoigner de leur difficulté à saisir vraiment à quoi ils ont participé et dans quel but.

Ce constat n'est pas rare dans ce type de recherche, où les jeunes généralement vont davantage retenir les rapports et les dynamiques relationnelles qu'ils ont entretenus plutôt que le contenu des activités. Cependant, souvent les jeunes rapportent mieux se connaître, mieux cerner leurs besoins, leurs difficultés ou

leurs potentialités. Mais dans le cadre de ces entrevues, nous n'avons pas obtenu ce genre de discours. Les seuls apports évoqués par les jeunes sont relatifs au fait qu'ils se sentent moins timides et plus enclins à aller vers les autres. Ils n'ont pas fait référence non plus à la question de l'identité autochtone. Ils expriment ainsi simplement que le projet leur a permis d'avoir de nouveaux amis et de mieux se connaître.

Certains mentionnent avoir apprécié les ateliers de français, d'informatique, le travail d'équipe dans certains ateliers. Les ateliers sur la culture autochtone ont été particulièrement marquants pour les jeunes qui cherchaient davantage à développer leur connaissance au plan identitaire voire même leur sentiment d'appartenance. À cet égard, le séjour en forêt a été très apprécié. Pour d'autres, les activités culturelles comme la visite

au musée, ainsi que la visite à Trois-Rivières ont été intéressantes. Pour d'autres encore, ce sont les visites dans les milieux de travail comme l'installation militaire qui l'ont été. À travers cette diversité d'appréciations, il est possible de voir que tous les jeunes n'avaient pas les mêmes besoins et qu'ils ont certainement apprécié les activités à la lumière de leurs attentes et besoins.

Mais bien plus que les activités et l'idée que le projet se structure en termes de formation, les jeunes rencontrés disent d'abord avoir apprécié la dimension collective et donc la dynamique de groupe créée autour du projet durant la phase 1 du projet. Pourtant, aucun jeune ne nous a présenté le projet comme un projet en deux phases. Pour les jeunes, il ne semble pas y avoir de continuité entre les semaines d'activités de formation en groupe puis la période de stage ou d'emploi qui suit.

Quant à la phase 2, dix jeunes rencontrés ont réalisé un stage dans un milieu de travail, six sont retournés aux études, tandis que pour les sept derniers, la réalisation d'un projet s'est avérée plus difficile. Les jeunes ne nous ont pas décrit cette deuxième phase comme en continuité avec la première. Ils n'ont pas non plus indiqué les liens entre une période de préparation de la phase 2 et sa réalisation. Ils expriment le plus souvent que les activités réalisées en phase 2 pour eux relèvent du hasard.

Pour les jeunes qui sont allés en stage, celui-ci semble avoir été une occasion à la fois de mieux comprendre le monde du travail, la réalité de ce travail en particulier et suscité des vocations éventuelles notamment dans le cadre des stages à CUTV.

Enfin, quelques jeunes (un tiers) ont trouvé un emploi à la suite du projet, mais dans la plupart des cas, il est difficile de lier cet emploi

à l'intervention réalisée dans le projet. Deux de ces jeunes sont généralement présentés comme des cas de réussite dans le projet par les acteurs. À cet égard, si plusieurs acteurs sont d'avis que « tout va bien » et donc que le projet est pertinent et qu'il soutient les jeunes, d'autres ne peuvent pas du tout porter de jugement global. Par ailleurs, lorsque les informateurs clés sont interviewés sur chacun des volets distinctifs du projet (stage, les aspects culturels, contribution des ressources externes au projet) peu d'informateurs clés ont une compréhension de ces aspects ou composantes du programme, ni même de leur articulation aux autres composantes.

En définitive, le programme permet d'améliorer la condition de vie globale. Sur le maintien des acquis des jeunes après le programme, les intervenants témoignent d'une méconnaissance du processus de suivi déployé par le projet. Par contre, la majorité des informateurs clés indiquent clairement que le projet *Ka Mamukanit* est reconnu à Montréal et ailleurs par les ressources de soutien pour les jeunes autochtones (ce qui témoigne d'un acquis important sur lequel peut s'appuyer le projet pour faciliter un recrutement plus important).

Ainsi, si le projet répond bien à un besoin réel de soutien à l'insertion socioprofessionnelle, la phase d'implantation dans le cadre des deux premières cohortes semble avoir permis de déployer un canevas de formation à partir des besoins perçus des jeunes, en cherchant à répondre aux besoins particuliers des jeunes autochtones et aussi à leur construire une intervention dédiée susceptible de soutenir leur devenir. Il reste cependant à mieux intégrer et articuler l'intervention pour que tant pour le jeune que pour la communauté, il puisse s'agir d'un projet mobilisateur et intégrateur.



## LE POINT DE VUE DES JEUNES SUR LE PROJET

De manière générale, les jeunes rencontrés ont apprécié leur participation au projet. S'il est difficile de savoir de manière précise ce qu'ils en retirent en termes de connaissances et de compétences, tous ont mentionné que le projet a été une aide au niveau de l'accompagnement et l'écoute qu'ils ont reçus.

À cet égard, ils disent tous avoir apprécié les relations avec les intervenantes, leur disponibilité et leur capacité d'écoute. En somme, le projet a su développer des liens tant entre les jeunes et les intervenants qu'entre les jeunes eux-mêmes. Il les a aidés à se situer par rapport à soi et aux autres, au plan identitaire notamment. La question de la confiance en soi et de l'affirmation de soi est généralement évoquée par les jeunes pour considérer que le projet a été une occasion de partager avec d'autres ces enjeux identitaires.

D'autres jeunes ont mentionné avoir apprécié les ateliers culturels, les supports à l'orientation scolaire et professionnelle ou le soutien offert dans le cadre de projet de vie personnel.

Certains jeunes mentionnent que si le projet leur a permis de travailler sur leur motivation, un cadre plus serré aurait été une occasion plus favorable pour soutenir leurs démarches et les obliger à se débrouiller plus rapidement. D'ailleurs, quelques jeunes mentionnent que le calendrier des activités tout comme la participation devraient être encadrés de manière plus stricte afin que l'ensemble du groupe soit impliqué de la même façon dans le groupe.

De manière plus globale, les jeunes ont considéré que le projet a pu être une aide et un support au développement de soi, mais qu'il a rarement réussi à concrétiser un retour à l'école ou l'obtention d'un emploi stable sauf exception au terme de leur participation au projet même si ce retour à l'école ou l'obtention d'un emploi a pu se faire quelques mois après. Ce regard mitigé sur les effets de leur participation au projet doit cependant être mis en lien avec leur âge, leurs difficultés d'insertion et personnelles... et leurs attentes élevées en termes d'emploi désiré.

## 7. ENJEUX DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET



La description des données relatives aux dimensions sociodémographiques et aux transitions que vivent les jeunes ainsi qu'aux entrevues réalisées montre qu'au moment de leur entrée dans *Ka Mamukanit*, les jeunes ont des profils diversifiés.

D'abord, la répartition par genre dans le cadre des deux cohortes montre que le projet s'est attardé à se définir dans le cadre d'une intervention mixte. Si cette dynamique de la mixité rejoint la stratégie adoptée par de nombreuses interventions en insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté, il peut être cependant intéressant de s'interroger sur les besoins particuliers des filles et des garçons en termes de formation et parfois de soutien dans leur rôle de parent, mais aussi de leur aspiration en termes de choix professionnel.

Ainsi, si pour les jeunes filles, les acteurs mobilisés s'inscrivent le plus souvent dans le réseau des femmes autochtones, il est difficile de saisir, à travers le point de vue des jeunes comme des intervenants, comment le projet *Ka Mamukanit* tient compte de cette réalité de genre tant dans son ancrage autochtone que dans son ancrage en termes d'insertion

socioprofessionnelle. Des dispositifs de garde des enfants pour les mères du projet ont été développés. D'ailleurs, une des mères du projet a pu bénéficier d'un stage dans le milieu de garde de ses enfants qui s'est par la suite concrétisé en termes d'emploi. Cependant, plus globalement, il n'apparaît pas dans les données, une structuration de l'intervention en termes de genre, notamment en regard de la situation de vie de la personne et des rôles qu'elle doit assumer.

Les données montrent aussi que les jeunes des deux cohortes se regroupent dans deux grands profils : un profil des moins de 25 ans et un profil des plus de 25 ans. Pour les plus jeunes, la description de leur situation à leur arrivée dans le projet, de leurs attentes et de leurs réalisations permet de dresser le constat suivant. Ces jeunes, en début de transition dans leur vie adulte, ne savent pas trop quelles sont leurs aspirations, ni comment le projet peut les aider à les concrétiser. D'ailleurs, c'est parmi ce groupe de jeunes, que nous avons pu constater un plus grand retour dans leur communauté d'origine, généralement en vue de se rapprocher de leurs parents qui apparaissent encore comme une ressource éventuelle. Pour les plus âgés, l'ancrage identitaire autochtone paraît plus marqué. Ces jeunes affirment davantage leur volonté de se trouver une voie d'insertion dans un milieu urbain. Ils expriment avoir davantage un besoin de stabilité, d'avoir un revenu, de consolider leur famille.

De la même façon, l'analyse des données permet d'appréhender la diversité des parcours des jeunes rencontrés. Tantôt ces jeunes ont vécu

dans un milieu urbain la plupart de leur vie et sont plus désireux de renforcer leur identité autochtone ( ce sont généralement ces jeunes qui ont le plus apprécié l'activité en forêt); tantôt ces jeunes ont vécu dans leur communauté sur une réserve, et ils cherchent à mieux s'insérer dans une dynamique urbaine voire dans un contexte francophone.



***Cette diversité montre encore que le projet rassemble des jeunes dont les besoins et les aspirations sont relativement différents. Cette diversité pose des enjeux majeurs pour répondre aux besoins de chacun des jeunes.***

Ainsi, globalement l'analyse des données permet de dégager l'existence de deux groupes dont les besoins et les aspirations semblent différents sans que le projet en lui-même soit structuré autour de ces deux profils. Qu'il s'agisse de jeunes ou de plus âgés, de jeunes ayant vécu sur une réserve ou dans un milieu urbain, de jeunes filles ou de jeunes garçons, de jeunes relativement scolarisés ou d'autres faiblement, le projet fait face à une diversité de besoins et d'attentes pour lesquels il est difficile de répondre dans le cadre d'une formation unique offerte à tous.



***À ce titre se pose l'enjeu du recrutement et de l'individualisation de la formation offerte. Soit le projet resserre ces critères de recrutement afin de mieux cerner les jeunes ciblés, soit il met l'accent sur une certaine forme d'individualisation et de singularisation de la formation afin de mieux répondre aux besoins de chacun des jeunes.***

Les données recueillies sur leur passage et leur participation dans le projet montrent que peu de jeunes ont eu le sentiment de participer à une

intervention structurée et cohérente qui leur permettrait de se définir et de définir un projet d'insertion socioprofessionnelle. D'ailleurs peu de jeunes nomment clairement avoir un projet, que ce dernier soit un retour aux études ou une insertion en emploi. S'ils évoquent des activités auxquelles ils ont participé, ils ne parviennent pas à traduire une ligne de formation qu'ils auraient reçue en termes de connaissances ou de compétences. Tous s'accordent pour dire cependant qu'ils ont aimé et apprécié la dynamique de groupe créée, les liens qu'ils ont entretenus avec les intervenantes ou avec les autres enseignants. Cette dynamique leur a permis de construire une forme de confiance en soi, mais aussi de développer de nouveaux liens et avoir de nouveaux amis. Pour autant, ils ne parviennent pas à nommer leurs acquisitions, ni voir comment ils pourraient utiliser leurs compétences acquises dans leur cheminement professionnel. À cet égard, les entrevues conduites avec les jeunes semblent montrer que les objectifs poursuivis en termes d'insertion socioprofessionnelle par le projet ne sont pas perçus par les jeunes, qui déclarent davantage avoir réalisé des activités plutôt qu'un projet de qualification et de formation cohérent et intégré. D'ailleurs, ils n'expriment pas la structuration du projet en deux phases qui pourraient être une de mobilisation et une de réalisation. Les jeunes ne perçoivent pas le projet dans son effet attendu de levier pour soutenir leur insertion socioprofessionnelle. Ils expriment davantage avoir partagé pendant quelques semaines des activités avec d'autres jeunes. Ils retiennent cependant que ce calendrier d'activités leur a permis de s'inscrire dans une forme de régularité dans leur quotidien.

C'est d'ailleurs sur cette régularité que les jeunes se sont le plus exprimés. En revenant régulièrement sur la question de l'absence à des activités, la question des règles et des sanctions, les jeunes les plus âgés ont exprimé le sentiment

d'injustice qu'ils avaient pu vivre en constatant que la qualité de la participation aux activités tout comme sa nature obligatoire n'était pas ou peu sanctionnée. À travers ces propos, les jeunes expriment leur besoin de clarification du projet. S'il s'agit d'un projet de qualification obligatoire, la présence de règles et de sanctions permettrait de renforcer la motivation extrinsèque. Dans ces circonstances, il n'y aurait pas de sentiment d'injustice qui leur semble démotivant. La présence de règles et sanctions leur permettrait de mieux réguler leur participation en comprenant les risques associés à leur absence ou leurs retards. Cette demande constitue aussi pour les jeunes une manière de construire une dynamique collective égalitaire entre eux.

Enfin, la question du développement d'un projet d'insertion socioprofessionnelle pour chacun des jeunes demeure dans la mesure où les jeunes rencontrés ne sont pas parvenus à exprimer le processus d'intervention auquel ils ont participé. En mettant l'accent sur la construction d'un projet personnel, sa mise en œuvre et son suivi, la structuration de l'intervention permettrait de mettre davantage un cadre aux démarches et à la formation des jeunes. Les données montrent en effet, que la finalité de l'intervention n'est pas intégrée par les jeunes et qu'ils ne parviennent pas à saisir en quoi les activités auxquelles ils ont participé soutiennent leur insertion. Ils ont appris des choses, renforcé leurs compétences en langue et en informatique, vécu une dynamique de groupe intéressante et développé de nouveaux liens. Mais ils ne parviennent pas à traduire ces différentes contributions dans le cadre de leur propre projet d'insertion.

# CONCLUSION



Plusieurs informateurs clés se sont interrogés sur la capacité de pérennisation des pratiques au cœur du projet *Ka Mamukanit*. Les résultats de cette évaluation démontrent que les jeunes autochtones témoignent d'un besoin de soutien différentiel selon leur profil. Plusieurs informateurs clés, peu importe leurs rôles dans le projet *Ka Mamukanit* (concepteurs, intervenants, partenaires) ont insisté sur le fait que les jeunes ont des besoins et des profils différenciés, selon qu'ils proviennent d'une communauté qui a des ressources et qui développe des services pour les jeunes ou pas. Un autre élément sur lequel ces informateurs clés insistent souvent est lié au caractère isolé de certaines communautés où les jeunes n'arrivent pas à trouver une place et à se projeter. Par ailleurs, les résultats de l'évaluation témoignent également d'un processus de sélection des jeunes qui ne facilite pas une homogénéité des profils des jeunes.

En effet, qu'ils soient plus vieux ou plus jeunes, des hommes ou des femmes, qu'ils aient plus ou moins de besoins en termes de soutien linguistique; il s'agit de montrer que l'ensemble de la population à l'étude témoigne de besoins de soutien professionnel. Or, l'élément central de notre analyse pointe sur des besoins plus accrus pour certains, notamment en termes

d'aide psychologique et de soutien relationnel. Ces besoins peuvent être hors de la sphère professionnelle, mais sont importants à prendre en compte puisqu'ils peuvent constituer parfois autant de blocages à l'insertion socioprofessionnelle.

En définitive, il ne s'agit pas ici de remettre en question la pertinence intrinsèque du projet *Ka Mamukanit*, mais bien plus, qu'il puisse développer et implanter un appareillage de ressources (outils d'interventions, de liens partenariaux avec des ressources spécialisées, etc.) afin de singulariser l'intervention et qu'elle prenne sens pour les jeunes au cœur du projet. Or, l'analyse des résultats témoigne de la prise en compte, dans l'intervention planifiée, de l'importance à la fois d'une compréhension holistique et culturelle de l'insertion socioprofessionnelle, mais aussi de la nécessité de soutenir l'intervention concrète auprès des jeunes par des processus, des méthodes, des outils d'interventions.

Cependant, cette structuration de la formation et son caractère holistique qui cherchaient à joindre les dimensions individuelles, identitaires et sociales pour soutenir le positionnement réflexif du jeune dans sa trajectoire n'apparaissent pas clairement dans le cadre des entretiens réalisés avec les jeunes et les intervenants. Ainsi, les jeunes ne parviennent pas à nommer ce cadre structurant et holistique. Ils témoignent davantage d'un passage dans des activités de formation sans que ces dernières soient liées les unes aux autres. À cet égard, il semble important de mieux articuler la nature des formations proposées en les associant à des objectifs précis de développement des connaissances

et des compétences au travers de l'ensemble du processus d'intervention. Par exemple, les jeunes n'ont pas su nous expliquer pourquoi ils ont suivi telle activité et ce que leur ont apporté leurs cours d'anglais ou de français dans le cadre du processus d'intervention. De la même façon, ils n'ont pas su exprimer en quoi les activités culturelles constituaient un ancrage singulier dans le cadre du processus d'intervention visant à soutenir leur insertion socioprofessionnelle à titre de jeunes autochtones en milieu urbain.

La prise de conscience des jeunes par rapport à leur environnement d'intervention doit être recentrée sur la nécessité de faire des liens entre les activités du projet et leur relation avec l'objectif organisationnel d'insertion. Il s'agit encore ici que les jeunes voient dans les activités, un projet pour eux. En ce sens, le défi demeure dans la mesure où la littérature montre combien l'enjeu des ressources et des liens faibles est crucial dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté qui ne peuvent compter sur les réseaux que mobilisent les autres jeunes pour soutenir leur insertion. Le défi d'adapter cette tension entre deux rôles à la réalité autochtone demeure marquant dans la mesure où l'équilibre doit être trouvé entre l'inscription dans la communauté et dans la culture autochtone et l'inscription dans un marché du travail allochtone, de surcroît dans un milieu urbain. Dans cette perspective, le projet doit se situer comme un lien de maillage et de passage entre les deux mondes et pour ce faire, les intervenants doivent s'inscrire dans ce double rôle d'ancrage et de passage. Par conséquent, il apparaît nécessaire de placer le projet en perpétuelle réflexion sur cet équilibre précaire à tenir entre les deux mondes, les deux rôles, les deux objectifs.

Ainsi, tant les jeunes dans leurs récits de pratiques que les intervenants lorsqu'ils rapportaient l'implantation des interventions ne

parvenaient pas à faire sens de cet appareillage développé au niveau de l'intervention planifiée. Dans la mesure où certains jeunes ont témoigné de l'importance d'ancrer l'intervention dans une compréhension des enjeux culturels de l'insertion socioprofessionnelle des autochtones, le projet *Ka Mamukanit* doit parvenir à distinguer quand et pour qui une intervention axée sur les aspects culturels est pertinente. Les processus organisationnels et la communication peuvent à cet égard être au cœur d'une réflexion sur les améliorations au projet.

# RECOMMANDATIONS

Au terme de cette évaluation, il nous apparaît important d'émettre des recommandations pour mieux soutenir l'amélioration du projet d'intervention. Nous demeurons conscients que certaines de ces recommandations ont déjà pu être mises en œuvre dans le cadre de l'évolution du projet.

Il apparaît évident que le projet *Ka Mamukanit* répond à un besoin criant de soutien de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones en milieu urbain. L'évaluation a ainsi pu montrer la satisfaction des jeunes quant aux liens créés dans le cadre du projet, du soutien obtenu et des connaissances et compétences acquises.

Il constitue aussi une réalisation novatrice tant pour le milieu autochtone que pour le milieu de l'intervention en insertion socioprofessionnelle. À cet égard, il importe de considérer l'ampleur du travail réalisé, dans un temps relativement court, notamment dans le développement d'une réponse à une préoccupation nouvelle. L'évaluation a ainsi pu constater la reconnaissance forte par les organisations autochtones, du projet, des besoins des jeunes, et de la nature de la réponse offerte. En outre, la constitution et la mobilisation d'acteurs divers autour du projet témoignent de la pertinence de ce projet et de sa capacité à créer des liens structurants tant dans le milieu autochtone que dans le milieu de l'intervention en insertion socioprofessionnelle. À ce titre, la construction d'une dynamique d'intervention d'inter-collaboration marque selon nous un acquis important pour les jeunes autochtones en milieu urbain.

Novateur et intégrateur des acteurs, il n'en demeure pas moins que le projet *Ka Mamukanit* doit aussi veiller à se renforcer et poursuivre son développement.

Par conséquent, nous formulons une série de recommandations dans l'optique de soutenir la réflexion et la discussion sur le devenir du projet.

Ces recommandations portent sur différents aspects.

➤ Au plan organisationnel interne au projet

- Renforcer la structuration du projet pour intégrer la contribution de tous les acteurs
- Favoriser la communication interne
- Favoriser l'appropriation d'un projet de formation plus intégré et global porté par l'ensemble des acteurs
- Mieux définir les rôles et les responsabilités des différents acteurs dans la mise en œuvre de l'intervention

Dans une phase d'implantation d'un nouveau projet, la dynamique de mise en œuvre et d'appropriation constitue un défi quotidien pour les acteurs au plan individuel. Pour autant, à partir de cette première mise en œuvre, il nous apparaît important de soutenir une appropriation globale

du projet par l'ensemble des acteurs. Cette appropriation permettrait de soutenir la dynamique collective de l'ensemble des acteurs tout comme la définition des rôles et responsabilités de chacun. En ce sens, des rencontres collectives de partage de la vision du projet, du rôle de chacun serait un outil qui permettrait de favoriser la communication interne, et d'alimenter cette structuration.

➤ Au plan partenarial

- Consolider les partenariats développés dans la phase d'implantation du projet
- Développer des partenariats avec des ressources spécialisées en fonction des besoins des jeunes
- Élargir les liens de partenariats avec d'autres ressources pour la réalisation des stages des jeunes ou d'autres employeurs pour le placement en emploi

Le projet s'est construit sur des liens partenariaux qui méritent maintenant d'être élargis pour mieux répondre aux besoins des jeunes et pour favoriser leur sortie du projet vers des opportunités d'insertion socioprofessionnelle. Ce travail sur les liens de partenariats constitue en effet le moyen de consolider le projet *Ka Mamukanit* comme une plateforme de soutien à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones en milieu urbain. Cet exercice permettrait de mieux circonscrire les limites de l'intervention du projet en cherchant d'autres partenaires spécialisés pour répondre à des besoins plus spécifiques des jeunes tout en leur offrant un cadre et des mécanismes de référence préétablis. Il permettrait en outre de mieux structurer la sortie des jeunes du projet vers des acteurs susceptibles de poursuivre le parcours des jeunes vers une insertion socioprofessionnelle complète.

➤ Au plan du recrutement des jeunes

- Clarifier les critères et le processus d'admission dans le projet
- Circonscrire le ou les profils de jeunes à rejoindre dans le cadre du projet
- Assurer à la suite du recrutement, une individualisation en fonction des profils recrutés

L'évaluation a permis de constater que les profils des jeunes des deux premières cohortes ont été plus diversifiés que l'étude de faisabilité le prévoyait. Il importe que le projet s'interroge sur cette diversité. Est-elle souhaitable ? Porteuse d'avantages ? D'inconvénients ? En tout état de cause, et quelles que soient les décisions prises, le regard porté sur les profils des jeunes recrutés doit être renforcé afin de mieux définir les objectifs poursuivis dans l'intervention pour ces différents profils.

➤ Au plan clinique

- Assurer un meilleur soutien psychosocial aux jeunes qui présentent des difficultés majeures et/ou renforcer les références vers des ressources spécialisées
- Adapter l'intervention aux différents profils des jeunes
- Mieux définir les objectifs poursuivis par chacun des jeunes dans une logique d'insertion

L'évaluation a montré que les jeunes ont peu construit leur propre projet lors de leur passage dans l'intervention. Il est important de renforcer la construction d'un projet par le jeune pour que l'intervention produise du sens pour ce dernier et l'inscrive dans un processus d'insertion socioprofessionnelle. Si l'évaluation a permis de constater l'existence de plan d'intervention pour chacun des jeunes, les jeunes ont peu eu l'occasion de définir leur projet... En cherchant à renforcer cette appropriation par le jeune du processus d'intervention *Ka Mamukanit*, à travers la définition d'un projet, il devient alors possible de travailler sur la mise en mouvement du jeune, mais aussi sur la construction identitaire inhérente au processus d'insertion socioprofessionnelle.

➤ Au plan du suivi des jeunes

- Assurer un suivi en phase 2 auprès de chaque jeune pour soutenir la réalisation de son projet d'insertion
- Renforcer le soutien vers un retour aux études pour les jeunes proches de la fin du secondaire
- Faire des rappels sur les acquis du projet
- Soutenir l'évaluation des jeunes sur leurs acquis, leurs besoins en regard de leur projet d'insertion

La sortie d'une intervention en insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté demeure un enjeu majeur pour les maintenir dans une dynamique d'amélioration de leur situation et de leurs conditions de vie. Le suivi constitue une phase cruciale pour renforcer les acquis, aider à la projection et à la réalisation de leurs aspirations tout comme l'élargissement de leur réseau pour favoriser des opportunités d'insertion socioprofessionnelle.

# BIBLIOGRAPHIE

- Assogba, Y. (2000). *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société. L'expérience fondatrice des Carrefours jeunesse-emploi au Québec*. Sainte-Foy: PUQ.
- Astier, I. (1997). *Revenu minimum et souci d'insertion*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Bellot, C. (2000). La trajectoire: un outil dans la compréhension de l'itinérance. D. Laberge (dir.), *L'errance urbaine* (pp. 101-115). Québec: Éditions Multimondes. Collectif de recherche sur l'itinérance, la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Bergeron, S. (2006). *Le conflit identitaire et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones*. Université Laval, Québec.
- Bilodeau, A. (2000). *Les conditions de qualité de la planification participative de l'action en partenariat, en prévention/promotion de la santé et du bien-être, une question d'innovation sociale*. Montréal: Université de Montréal. Thèse de doctorat en sciences humaines appliquées.
- Bondu, D. (1998). *Les nouvelles pratiques de médiation sociale*. Paris: ESF Éditeur.
- Bousquet, M.-P. (2005). Les jeunes Algonquins sont-ils biculturels? Modèles de transmission et innovations dans quelques réserves. *Recherches amérindiennes au Québec*, 35(3), 7-17.
- Boutinet, J.-P. (1990). *Anthropologie du projet*. Paris: PUF.
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ). (2011a). *Projet d'insertion socioprofessionnelle des Autochtones de Montréal « KA MAMUKANIT »*
- Centre de service urbain (CSU) de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ). (2011b). *Projet d'étude de faisabilité d'insertion socioprofessionnelle des jeunes autochtones de Montréal « À Montréal, j'ai ma place! »*
- de Gaulejac, V., & Taboada-Léonetti, I. (eds.). (1994). *La lutte des places*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Desrosiers, H., Kishchuk, N., Ouellet, F., Desjardins, N., Bourgault, C., & Perreault, N. (1998). *Cadre pratique pour l'évaluation de programmes: applications en promotion de la santé et en toxicomanie*. Québec: MSSS.

- Dion Stout, M. and G. D. Kipling (2000). *Nouvelles priorités concernant la santé des enfants et des jeunes Inuits et des Premières Nations.* Un document de travail. Ottawa : Politiques des programmes, Secrétariat du transfert et planification Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits, Santé Canada.
- Dubar, C. (1998). Trajectoires et formes identitaires: clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines*, (29), 13-85.
- Fournier, D., Desmarais, S., & Royer, A.-M. (2001). *L'intégration multidimensionnelle des jeunes. La parole aux jeunes.* Montréal: Fondation Béati/Relais Femmes.
- Fox, K., Becker-Green, J., Gault, J., & Simmons, D. (2005). *Native American youth in transition: The path from adolescence to adulthood in two Native American communities.* Portland, OR: National Indian Child Welfare Association.
- Girard, C., & Lutumba Ntetu, A. (2004). La marge comme espace culturel. Territoire, identité et communauté chez les jeunes migrants innus (montagnais) et attikamekw au Québec. In G. Pronovost & C. Royer (Eds.), *Les valeurs des jeunes.* Ste-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Goyette M., Bouffard, B., (sous la direction de) Larivière, C., & Lapierre, J. (2000). *La concertation et le partenariat aux Centres jeunesse de Montréal: des pratiques à soutenir.* Montréal: IRDS.
- Goyette, M. (1999). *L'analyse de pratiques partenariales dans le domaine de la santé mentale: Réflexions autour de l'équipe-itinérance-outreach du CLSC des Faubourgs.* Montréal: document inédit. École de service social. Université de Montréal.
- Goyette, M. (2003). *Portrait des interventions visant la préparation à la vie autonome et l'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes des centres jeunesse du Québec.* Montréal: Association des centres jeunesse du Québec.
- Goyette, M. (2007). Preparations for an autonomous life among youths receiving social protection services in Quebec; a program evaluation. *New Directions for Youth Development: Theory, Practice and Research*, 113, 81-105.
- Goyette, M., & Royer, M.-N. (2007). *Soutenir les transitions à la vie adulte des jeunes ayant été placés: vers une transformation des paradigmes d'intervention.* Actes du Deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, Namur, Belgique, 3 au 7 juillet 2007.
- Goyette, M., & Turcotte, D. (2004). La transition vers la vie adulte des jeunes qui ont vécu un placement: un défi pour les organismes de protection de la jeunesse. *Service social*, 51(1), 30-44.

- Goyette, M., Bellot, C., & Panet-Raymond, J. (2006b). *Le projet Solidarité Jeunesse. Dynamiques partenariales et insertion des jeunes en difficulté*. Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- Goyette, M., Chénier, G., Noël, V., Poirier, C., Royer, M.-N., & Lyrette, É. (2006a). *Comment faciliter le passage à la vie adulte des jeunes en centre jeunesse. Évaluation de l'intervention réalisée du projet d'intervention intensive en vue de préparer le passage à la vie autonome et d'assurer la qualification des jeunes des centres jeunesse du Québec*. Montréal: Rapport de recherche remis à l'Association des centres jeunesse du Québec et au Centre national de prévention du crime.
- Goyette, M., Grenier, S., Pontbriand, A., Turcotte, M.-E., Royer, M.-N., & Corneau, M. (2008). *Enjeux relatifs au passage à la vie adulte de jeunes autochtones : vers une meilleure compréhension de la particularité du contexte des communautés algonquines de l'Abitibi-Témiscamingue*: Rapport de recherche remis au Conseil national de prévention du crime (CNPC).
- Goyette, M., Grenier, S., Pontbriand, A., Turcotte, M.-E., El-Hadji, B., Mann-Feder, V. & Turcotte, D., (2010) *Rapport des résultats de la collecte de données auprès des jeunes (tome 2). Parcours d'entrée dans la vie adulte et stratégies d'autonomisation : une lecture dynamique des trajectoires de jeunes autochtones suivis ou placés en protection de la jeunesse*. Montréal : Centre national de prévention du crime.
- Goyette, M., Jetté, C. & Corneau, M. (2009a). « La gestion de la qualité du point de vue des pratiques sociales », *La revue de l'innovation : la revue de l'innovation dans le secteur public*, 14(3), article 4, 14 p.
- Goyette, M., Turcotte, M.-E., Pontbriand, A., Royer, M.-N., et Corneau, M. (2009b). *Jeunes femmes à risque de maternité précoce et jeunes femmes enceintes ou mères issues des centres jeunesse : leur profil, leur devenir et les pistes d'intervention en vue de soutenir leur passage à la vie adulte*. Rapport de résultats présenté au Centre national de prévention du crime.
- Graham, B. L. (2001). *Resilience among American Indian youth: First Nations' youth resilience study*. Graham, Barbara Leigh: University of Minnesota.
- Huberman, A. M., & Miles B. M. (1991). *Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles: De Boeck University.
- Le Bossé, Y. (2000). Intégration socioprofessionnelle des adultes et pouvoir d'agir: devenir des compagnons de projets. G. Fournier, & M. Monette (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?* (pp. 143-184). Saint-Nicolas: Les Presses de l'Université Laval.
- Lebeau, A., Vermette, G., & Viens, C. (1997). *Bilan de l'action intersectorielle et de ses pratiques en promotion de la santé et en prévention des toxicomanies au Québec*. Québec: Direction de la planification et de l'évaluation. MSSSQ.

- Long, C., Downs, A., Gillette, B., In Sight, L., & Konen, E. (2006). Assessing Cultural Life Skills of American Indian Youth. *Child & Youth Care Forum*, 35(4), 289-304.
- Munsell, G. T. (2004). *Tribal Approaches to Transition*. Tulsa, OK: The University of Oklahoma.
- Ouellet, F., Paiement, M., & Tremblay, P. H. (1995). *L' action intersectorielle, un jeu d'équipe*. Montréal: Direction de la santé publique de Montréal-centre/CECOM de l'hôpital Rivière-des-Prairies.
- Panet-Raymond, J. (1986). La complémentarité de la recherche qualitative et quantitative. *L'utilisation des récits de vie dans une enquête statistique*. dans D. Desmarais, & P. Grell (dir), Les récits de vie. Théories, méthodes et trajectoires types (pp. 103-131). Montréal: Saint-Martin.
- Panet-Raymond, J., & Bourque, D. (1991). *Partenariat ou Pater-nariat? La collaboration entre établissements publics et organismes communautaires œuvrant auprès des personnes âgées à domicile*. Montréal: Groupe de recherche en développement communautaire.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Mewbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
- René, J.-F., Garon, S., Durand, D., & Dufour, R. (2001). Être pauvre avec des enfants aujourd'hui: repères pour un processus de devenir sujet. dans H. Dorvil, & R. Mayer (dir.), *Nouvelle configuration des problèmes sociaux*. Sainte-Foy: PUQ.
- Thuderoz, C. (2000). *Négociations. Essai de sociologie du lien social*. Paris: PUF.
- Trocmé, N., Knoke, D., & Blackstock, C. (2004). Pathways to the overrepresentation of Aboriginal children in Canada's child welfare system. *Social Services Review*, 79(4), 577-600.
- Vatz-Laaroussi, M. et al. (2005). *Les différents modèles de collaboration familles-écoles: trajectoires de réussite pour des groupes immigrants et des groupes autochtones du Québec*. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.
- White, D., Mercier, C., & Roy, D. (1993). Concertation et continuité de soins en santé mentale: trois modèles montréalais. Montréal: Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention.
- Yin, R. K. (1994). *Case Study Research. Design and Methods*. Londres: Sage.

# ANNEXES

# ANNEXE 1 : OUTILS DE CUEILLETTE DE DONNÉES

## Schéma d'entrevue avec les jeunes du projet Ka Mamukanit

Nom du jeune (ou numéro):

Date de naissance :

-Si le jeune n'a pu être rejoint, quelle en est la raison ? :

### 1. La situation personnelle au moment d'entrer dans le projet Ka Mamukanit

Dimensions	Questions
Questions d'introduction	<i>Est-ce que tu as été en contact avec le projet cet été? :</i>
Passe-temps et intérêts	<i>Quelles sortes d'activités est-ce que tu aimes faire en général? :</i> <i>Quels sont tes principaux passe-temps? :</i>
Situation résidentielle et personnelle	<i>Es-tu actuellement en couple? :</i> <i>Depuis combien de temps? :</i> <i>Peux-tu me parler de ta famille? :</i>
Relations/réseau informel (famille, amis, voisinage) et liens éventuels avec des ressources formelles (institutions publiques, organismes communautaires)	<i>Est-ce que tes parents habitent ensemble? :</i> <i>As-tu des frères et sœurs? Si oui, combien? :</i> <i>Est-ce que tu t'entends bien avec tes parents? :</i> <i>Où vis-tu actuellement? :</i> <i>Avec qui habites-tu? :</i> <i>Parle-moi de tes amis. As-tu beaucoup d'amis? :</i> <i>Est-ce que vous vous connaissez depuis longtemps? :</i> <i>Te sens-tu bien entouré? :</i> <i>Est-ce que tu as des personnes à qui tu fais confiance? :</i> <i>Quelles sortes d'activités aimes-tu faire avec tes amis? :</i> <i>À qui t'adresses-tu quand tu as besoin d'aide? :</i> <i>Y-a-t-il des personnes nuisibles dans ton entourage? :</i>
Santé physique et mentale	<i>Te considères-tu en santé? Tu prends le temps de bien manger? :</i>
Perception de soi, de sa place (ou non), de ses actions	<i>Te considères-tu comme une bonne personne, qui agit bien dans la vie? :</i>

Situations problématiques...	<p><i>Est-ce que l'école représente une difficulté pour toi? :</i></p> <p><i>En général, dirais-tu que ta vie va bien? :</i></p> <p><i>Est-ce que tu vis des épreuves des fois? :</i></p> <p><i>Quelles sortes d'épreuves? :</i></p>
Prises en charge institutionnelles	<p><i>Est-ce que tu es passé par le DPJ, as-tu déjà été devant les tribunaux? :</i></p> <p><i>Est-ce qu'on t'a déjà forcé à aller à l'hôpital? :</i></p>
...Sous-questions	<p><i>Est-ce que tu consommes de la drogue ou de l'alcool? (o/n) :</i></p> <p><i>Est-ce que tu considères que ta consommation est problématique (expliquer)? :</i></p> <p><i>Tu consommes à quelle fréquence, quel type de drogue et avec qui? Est-ce que cela a des conséquences sur ta vie professionnelle et sociale. As-tu tenté de faire une cure de désintoxication? :</i></p> <p><i>As-tu des conflits avec l'autorité? As-tu des comportements sexuels à risque pour les ITS ou pour la grossesse? As-tu eu des activités reliées à la prostitution? As-tu eu des comportements violents ou une appartenance à un gang de rue?</i></p>

## 2. Les raisons personnelles de participation et d'implication dans le projet Ka Mamukanit

Dimensions	Questions
Expériences de travail (difficiles, une perte d'emploi le cas échéant)	<p><i>As-tu déjà travaillé dans ta communauté? :</i></p> <p><i>Est-ce que tu travailles présentement? Si oui, où? :</i></p> <p><i>C'est ta source de revenus principale? :</i></p> <p><i>Est-ce que ça fait longtemps? :</i></p> <p><i>Raison du départ (s'il y a lieu)? :</i></p> <p><i>Apprécies-tu ou es-tu satisfait de ton emploi? :</i></p> <p><i>Moyen par lequel tu as trouvé un emploi? :</i></p> <p><i>Qu'est-ce que tu aimerais faire plus tard? :</i></p> <p><i>Qu'est-ce qui t'aiderait à te trouver l'emploi que tu souhaiterais avoir? :</i></p>
Lien social avec la communauté d'origine	<p><i>Tes parents font quoi dans la vie? :</i></p> <p><i>Tu t'entendais bien avec eux? :</i></p> <p><i>Comment te sens-tu par rapport à ta communauté d'origine? :</i></p> <p><i>Quelle place prennent les jeunes dans ta communauté d'origine? :</i></p> <p><i>Qu'est-ce que tu penses de leur implication dans la communauté? :</i></p> <p><i>C'est quoi la différence entre les autochtones et les allochtones pour toi? [À partir des réponses du jeune, essayer de voir avec lui où il se situe là-dedans.] :</i></p>

Raisons participation au projet Ka Mamukanit	<i>Comment as-tu entendu parler du projet Ka Mamukanit? Qu'est-ce qui t'a fait décider d'y aller? :</i>
--	---

### 3. Participation ou non à d'autres programmes antérieurs

Dimensions	Questions
Héritage d'autres programmes d'aide	<i>Est-ce que tu avais déjà fréquenté d'autres programmes d'aide? :  Qu'est-ce qu'ils t'ont apporté? :  En quoi étaient-ils différents du projet Ka Mamukanit? :</i>

### 4. Données sociodémographiques

Si ces réponses n'ont pas déjà été données...

Dimensions	Questions
Âge	<i>Quel âge as-tu? :</i>
Sexe	<i>(H/F) :</i>
Communauté autochtone d'origine	<i>Où es-tu née? : Où as-tu passé la majorité de ta vie? :</i>

#### 4. Sur la démarche de participation au projet Ka Mamukanit

<i>Dimensions</i>	Questions d'approfondissement
<p>Utilité générale du projet Ka Mamukanit; améliorations possibles</p> <p>Soutiens disponibles par l'intervention directe</p>	<p><i>Est-ce que ta vie s'est améliorée grâce au projet Ka Mamukanit? :</i></p> <p><i>Qu'en as-tu retiré (un emploi, un retour aux études, une formation, de nouvelles compétences, des amis ou une meilleure connaissance des ressources disponibles)? :</i></p> <p><i>Quand tu es arrivé la première fois, qu'est-ce qui t'a frappé le plus? :</i></p> <p><i>Depuis combien de temps fréquentes-tu le projet Ka Mamukanit (jours, mois ou années)? :</i></p> <p><i>Dans le dernier mois, as-tu fréquenté le projet Ka Mamukanit sur une base régulière? :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Est-ce que tu étais présent souvent lors du volet 1 (le pré-parcours)? :</i></li> <li>- <i>Combien de temps? :</i></li> <li>- <i>As-tu participé sur une base régulière au volet Intégration?:</i></li> <li>- <i>Combien de temps? :</i></li> </ul> <p><i>(si le jeune n'était pas présent aux 26 semaines en milieu de travail, lui demander pourquoi) :</i></p> <p><i>Est-ce que des gens du projet t'ont contacté après que tu aies fini le projet?</i></p>
<p>Réponses ou non aux attentes et aux besoins</p>	<p><i>Est-ce que les gens de Ka Mamukanit t'ont demandé en quoi tu aimerais faire ton stage?</i></p> <p><i>Que penses-tu du travail réalisé par les gens de Ka Mamukanit? :</i></p> <p><i>Est-ce que l'atmosphère de travail était bonne? :</i></p> <p><i>Quel est le rôle des intervenants auprès des jeunes? :</i></p> <p><i>Est-ce que les intervenants du projet Ka Mamukanit t'apportent quelque chose de nouveau? :</i></p> <p><i>Qu'est-ce qui fait qu'ils sont différents? :</i></p> <p><i>Penses-tu que ces gens ont pu t'aider? :</i></p> <p><i>Pourquoi? :</i></p> <p><i>Quelles suggestions ferais-tu aux intervenants pour améliorer le projet Ka Mamukanit? :</i></p>
<p>Impact et importance du projet Ka Mamukanit dans la vie du jeune</p>	<p><i>Quel bilan fais-tu ton passage dans Ka Mamukanit? :</i></p> <p><i>Est-ce que ton stage ou la formation donnée dans le projet t'a aidé à trouver ou garder un emploi?</i></p>

<p>Attentes du jeune dans le projet Ka Mamukanit</p>	<p><i>Qu'est-ce que tu as préféré dans Ka Mamukanit? :</i>  <i>Qu'est-ce que tu as le moins aimé dans Ka Mamukanit? :</i>  <i>Si le projet Ka Mamukanit devait se terminer demain matin, qu'est-ce qui changerait pour toi? :</i></p> <p><i>Peux-tu me parler des jeunes qui fréquentent le projet Ka Mamukanit? :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>D'où viennent-ils? :</i></li> <li>- <i>Est-ce qu'ils se connaissent avant? :</i></li> <li>- <i>Dirais-tu que ce sont tes amis? :</i></li> <li>- <i>Est-ce que tu te tiens avec tout le monde ou seulement avec certaines personnes? Pourquoi? :</i></li> </ul> <p><i>Te sens-tu écouté?</i>  <i>Quelle place les jeunes ont-ils pour décider comment ça se passe? :</i>  <i>L'implication des jeunes part-elle des jeunes ou des intervenants? :</i>  <i>Comment les intervenants s'y prennent-ils pour impliquer les jeunes? :</i>  <i>Comment le projet Ka Mamukanit pourrait faire pour que les jeunes soient davantage impliqués? Par exemple, qu'est-ce que tu aimerais faire de plus grâce au projet Ka Mamukanit? :</i></p>
<p>Soutien dans d'autres ressources du milieu (partenaires)</p>	<p><i>Est-ce que des gens de l'extérieur du projet Ka Mamukanit t'ont aidé au cours du projet?</i>  <i>Est-ce qu'il le faisait bénévolement?</i></p>
<p>Difficultés et besoins du jeune concernant le projet Ka Mamukanit et le futur du jeune</p>	<p><i>Parle-moi de tes projets pour les prochains mois, de tes rêves, de tes aspirations pour le futur? :</i></p>
<p>Les liens que le jeune a établis et ce qu'il en retire</p>	<p><i>Vas-tu garder contact avec les gens du projet Ka Mamukanit?:</i>  <i>Qu'as-tu retiré du projet Ka Mamukanit? :</i></p>
<p>Varia</p>	<p><i>Est-ce qu'il y a des choses dont nous n'avons pas parlé et que tu aimerais dire? :</i></p>

Merci de ta participation !

## Schéma d'entrevue auprès des intervenants

Nom de l'intervenant :

-Si l'intervenant n'a pu être rejoint, quelle en est la raison ? :

### 1. L'entrée des jeunes dans le projet Ka Mamukanit

Dimensions	Questions
- Trajectoire antérieure (scolarité/travail, liens familiaux/réseaux; problèmes particuliers)	<i>D'où viennent les jeunes, qu'est-ce qu'ils ont fait dans la vie avant? :</i>
- Situation personnelle au moment d'entrer dans le projet Ka Mamukanit (conditions de vie, etc.)	<i>Les jeunes vivaient comment avant leur arrivée dans le projet Ka Mamukanit? :</i>
- Besoins et attentes	<i>Quels étaient les besoins des jeunes avant leur arrivée dans le projet Ka Mamukanit? Ils s'attendaient à quoi? :</i>
- Attitudes / motivation	<i>Les jeunes étaient-ils favorables au projet Ka Mamukanit? Leurs attitudes étaient bonnes? :</i>
- Projet personnel à moyen, long terme	<i>On pourrait résumer les objectifs des jeunes de quelle manière? :</i> <i>Prenaient-ils des moyens appropriés (ou réalistes) pour atteindre ces objectifs? :</i> <i>Est-ce que leurs projets personnels étaient vus sur le long terme? :</i>

## 2. Bilan des activités et des acquis des jeunes dans le projet Ka Mamukanit

Dimensions	Questions
- Activités réalisées	<p><i>Qu'avez-vous fait concrètement avec les jeunes? Pouvez-vous nous donner des exemples d'activités? :</i></p> <p><i>Quels objectifs poursuiviez-vous? :</i></p>
- Déroulement (difficultés rencontrées)	<p><i>Quel bilan faites-vous de la participation des jeunes dans le projet Ka Mamukanit? :</i></p> <p><i>Est-ce que les jeunes ont rencontré des difficultés? :</i></p>
- Atteintes des objectifs/réalisations par rapport à ceux-ci	<p><i>Est-ce que les jeunes ont atteint ces objectifs? :</i></p>
- Gains personnels et changements les plus marquants (compétences génériques, confiance et Estime de soi, réseau social, etc.)	<p><i>Quels sont les principaux acquis des jeunes grâce au projet Ka Mamukanit? :</i></p>
- Niveaux de réponses (ou non) du projet Ka Mamukanit aux attentes et aux besoins du jeune	<p><i>Est-ce que le projet Ka Mamukanit a répondu aux attentes et aux besoins des jeunes? :</i></p>
- Soutien reçu par l'intervention directe	<p><i>Quelle aide les jeunes ont-ils finalement reçue? :</i></p>
- Soutiens reçus dans d'autres ressources du milieu (partenaires)	<p><i>Est-ce que les jeunes ont reçu de l'aide venant d'autres ressources (partenaires)? :</i></p>

### 3. Implantation et effet du projet Ka Mamukanit

Dimensions	Questions
Perceptions de l'implantation	<p><i>Selon vos observations, comment le projet Ka Mamukanit s'applique-t-il jusqu'à maintenant dans votre milieu ? (au besoin, explorer si des ajustements ont été nécessaires) :</i></p> <p><i>Comment le projet Ka Mamukanit est-il accueilli dans votre milieu jusqu'à maintenant? :</i></p> <p><i>Avez-vous constaté que des éléments ont facilité ou facilitent l'implantation du projet Ka Mamukanit? :</i></p> <p><i>S'il y a eu des obstacles ou des imprévus, que s'est-il passé? :</i></p>
Propositions pour l'amélioration du projet	<p><i>Si vous aviez des modifications à apporter à la façon dont a été implanté le projet Ka Mamukanit, quelles seraient ces modifications? :</i></p>
Effets perçus du projet	<p><i>Selon vos observations, quels ont été les effets du projet Ka Mamukanit sur la continuité et la stabilité des conditions de vie des jeunes ? :</i></p>
Relations développées entre l'intervenant et les jeunes	<p><i>Pouvez-vous nous décrire quelques liens que vous avez développés avec les jeunes?</i></p>
Utilité du projet Ka Mamukanit et améliorations possibles pour ce type de jeunes	<p><i>Si des obstacles ou des difficultés ont été rencontrés, quelles ont été les suites? :</i></p> <p><i>Qu'est-ce que le projet Ka Mamukanit a changé dans la vie des jeunes? :</i></p> <p><i>Y a-t-il, selon vous, des événements majeurs, des personnes particulières ou quoique ce soit d'autres dans la vie des jeunes qui compromet leur insertion à l'emploi? :</i></p> <p><i>Avez-vous des commentaires à faire sur le projet Ka Mamukanit? :</i></p>
Varia	

**Merci beaucoup de votre participation !**

## Schéma d'entrevue auprès du(des) partenaire(s)

Nom du partenaire :

-Si le partenaire n'a pu être rejoint, quelle en est la raison ? :

### 1. Genèse et structuration

Dimensions	Questions
Présentation chronologique des étapes objectives de développement du partenariat avec Ka Mamukanit qui ont conduit à l'élaboration de la collaboration par ses initiateurs.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>Qui étaient les initiateurs du partenariat?</i></li><li>➤ <i>Sur quel(s) constat(s) ont-ils initié un partenariat et de quand date-t-il ?</i></li><li>➤ <i>De quelle manière ont-ils identifié la problématique ?</i></li><li>➤ <i>Quels objectifs visaient-ils ?</i></li></ul>
Structuration du projet de partenariat	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>Est-ce qu'il y avait déjà eu des expériences de collaboration dans le passé?</i></li><li>➤ <i>Quel est le rôle des acteurs dans la structuration du projet?</i></li><li>➤ <i>Quelle forme a prise leur première collaboration ?</i></li><li>➤ <i>Y avait-il une entente entre les partenaires?</i></li><li>➤ <i>Y-a-t-il des acteurs qui se sont retirés ou ajoutés et pourquoi?</i></li></ul>

## 2. Les composantes actuelles du projet de partenariat

Dimensions	Questions
Identification des organisations (acteurs organisationnels) constitutives du système partenarial à l'intérieur duquel les acteurs de l'intervention évoluent.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>Qui sont les acteurs organisationnels impliqués dans ce projet?</i></li><li>➤ <i>Quel est le partage des rôles et des responsabilités des différents participants au projet (rôle générique, rôle spécifique pour l'ensemble des partenaires) ?</i></li></ul>
Nature, objectifs et mise en œuvre du projet de partenariat	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>Quelle est la nature de leur intervention ?</i></li><li>➤ <i>Sur quelle conception de l'intervention repose-t-elle ?</i></li><li>➤ <i>Quels sont les objectifs visés ?</i></li><li>➤ <i>Quelles sont les cibles de l'intervention ?</i></li><li>➤ <i>Quels sont les moyens humains, financiers et logistiques dont les intervenants disposent pour mener à bien cette intervention ?</i></li><li>➤ <i>Existe-t-il une instance spécifique mise en place pour assurer le bon fonctionnement de ce projet de partenariat ?</i></li><li>➤ <i>Qui est porteur du projet ?</i></li></ul>

### 3. Les dynamiques partenariales dans l'intervention

Dimensions	Questions
Mode de fonctionnement avec le programme	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>Quel est le rôle de chacun des partenaires impliqués ? Quelles sont les relations avec les entreprises?</i></li><li>➤ <i>Comment se répartissent-ils le travail dans l'intervention ? Existe-t-il un leader ?</i></li><li>➤ <i>Comment sont prises les décisions en général ?</i></li><li>➤ <i>Quelle est la place du jeune dans l'intervention?</i></li><li>➤ <i>Existe-t-il des divergences d'opinion ?</i></li><li>➤ <i>À quoi sont-elles attribuables ?</i></li><li>➤ <i>Existe-t-il des espaces de négociation ? À quel niveau se jouent-ils ?</i></li></ul>

#### 4. Effets perçus du programme

Dimensions	Questions
Ce qui est notable selon la personne interviewée	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="781 369 1344 779">➤ <i>Quels étaient les résultats concrets attendus du projet ? (au niveau de la clientèle; au niveau de l'activité elle-même; au niveau de la tâche (quantité, qualité), des intervenants dans le projet (directement, indirectement), au niveau du climat de travail (interne à l'organisme, entre les organismes), au niveau de la localité)</i></li><li data-bbox="781 821 1344 947">➤ <i>Quelles sont les retombées du projet sur les autres activités de votre organisation?</i></li><li data-bbox="781 989 1344 1115">➤ <i>Quel sont les retombées du partenariat sur la mission ou l'approche d'intervention?</i></li><li data-bbox="781 1157 1344 1241">➤ <i>Quel est l'impact du projet sur les autres organismes du milieu?</i></li><li data-bbox="781 1283 1344 1409">➤ <i>L'intervention développée dans le cadre du programme parvient-elle à répondre aux attentes et besoins des jeunes?</i></li><li data-bbox="781 1451 1344 1535">➤ <i>Dans le cadre du projet comment pourrait-on améliorer le partenariat?</i></li></ul>

C'est ce qui conclut l'entretien, nous vous remercions de votre participation!

# ANNEXE 2 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

## Certificat de conformité éthique (CER-ENAP)

**Numéro de référence** : CER-ENAP-2012-10

**Date** : 26 juin 2012

**Titre du projet** : *KaMamukanit* : Insertion socioprofessionnelle des Autochtones de Montréal de l'organisme Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec.

**Responsable** : Martin Goyette

**Signature du président du CER-ENAP** : \_\_\_\_\_

# ANNEXE 3 : CANEVAS DE FORMATION DES COHORTES 1 ET 2



# PROJET D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE KA MAMUKANIT

## Programmation volet 1 : Préparcours

20 semaines d'ateliers  
+ 4 semaines de stage exploratoire

2013



460, RUE STE-CATHERINE OUEST BUREAU 933 MONTREAL (QC) H3B 1A7

(Durée : 30 h/semaine)

Thème	Objectifs	Temps requis	Animateur/institution /ressource/contact
<b>PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>			
§ Principes d'une recherche d'emploi réussi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Découverte de la méthode créative de recherche d'emploi, les méthodes de recherche d'emploi, les secrets, les méthodes efficaces et moins efficaces pour trouver un emploi.</li> <li>Découvrir le marché caché et les méthodes pour y intégrer. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ Dimensions de la personnalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mieux se connaître, mieux se comprendre et mieux comprendre les différences chez les autres.</li> <li>Réaliser que chaque personne est composée de plusieurs aspects.</li> <li>Richesse d'être soi-même. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ Objectif de carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permettre aux participants de trouver leur objectif, cela les guidera à faire des bons choix.</li> <li>Trouver un compromis entre ce que vous voulez faire et ce que vous pouvez faire.</li> <li>Permet de ce voir dans le future et pousse à réfléchir sur son avenir.</li> <li>Constater de nouvelles compétences, qualités. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ Comprendre mes intérêts	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exploitation du logiciel pour faire une exploration par profil.</li> <li>Faire connaissance et d'utiliser le système informatisée Choix afin de faire une recherche de formations/ professions qui correspond au profil du participant.</li> <li>Donne l'occasion de réfléchir sur les besoins et aspirations lier avec des professions diverses.</li> <li>Permet de découvrir les perspectives du marché de travail, les compétences reliés pour chaque emploi. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ Ligne de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir les compétences et qualités acquises pendant les situations positives et/ou négatives de leur vie.</li> <li>Analyser son propre vécu, faire de l'introspection.</li> <li>Apprendre à parler de soi même et à se présenter devant un groupe. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ Compétences transférables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre le concept des compétences transférables et l'utiliser dans la recherche d'emploi.</li> <li>Travailler en groupe sur les études de cas pour bien comprendre le concept de différents types de compétences et de qualités personnelles.</li> <li>Les participants travaillent individuellement pour ressortir leurs compétences acquises durant leurs anciens emplois et des formations ainsi que leurs qualités. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ L'entrevue d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être conscient de différents types d'entrevues, de se préparer à relever le défi qui se présente et de réussir à convaincre l'employeur de vous embaucher.</li> <li>Comment se préparer, effectuer, et terminer une entrevue</li> <li>Revue et pratique des questions les plus posées en entrevue et réponses types d'une entrevue.</li> <li>Comment parler de soi, ses compétences et comment se vendre.</li> <li>Comment réagir après l'entrevue. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ L'entrevue en triade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pratiquer les techniques d'entrevue dans une situation confortable. Réussir à convaincre les autres participants qui jouent le rôle d'employeur de vous embaucher.</li> <li>En groupe de trois, les participants jouent trois rôles : d'employée potentiel; employeur; et observateur. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
§ Théorie de CV	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être capable de rédiger un CV sans fautes, connaître les différents types de CV : les avantages et les inconvénients de chacun.</li> <li>Permet aux participants de connaître leur compétences, leurs qualités et valoriser leur expériences professionnelles</li> <li>Clarifier leur objectif de carrière (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group

ξ	<b>Évolution de votre cv</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revoir votre CV du point de vue des autres et de faire des modifications si nécessaire. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	3 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
ξ	<b>Lettres de présentation et de remerciements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire prendre conscience aux participants de l'importance de la lettre de présentation et de la lettre de remerciements et à quel moment on devrait les envoyer.</li> <li>Initier et entraîner le participant à rédiger la lettre, connaître les différents types de lettres et leurs structures. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
ξ	<b>Les Perspectives des employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre l'importance de bien s'informer quand on fait une recherche d'emploi et commencer à aborder l'entrevue en se mettant dans la peau de l'employeur. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
ξ	<b>Portfolio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquis de formation et d'expérience d'une personne sont définis et démontrés dans un dossier personnel. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
ξ	<b>Simulations d'entrevues</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectuer une entrevue (devant une camera), se visionner après, et faire des commentaires constructifs</li> <li>Préparation pour un entrevue, du moment où les participants entre dans le bureau, jusqu'à ce qu'ils partent. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
ξ	<b>Rétroaction des d'entrevues</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visionner en groupe les entrevues individuelles et commenter. (source : Gennaro Stabile)</li> </ul>	6 heures	Gennaro Stabile Le Groupe Collègues / The Colleagues Group
ξ	<b>Tests</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientation, personnalité, psychométrie, Ashlan</li> <li>Résultats</li> </ul>	6 heures	➤ Luc Fagnoul ➤ Le Groupe Collègues
<b>COMPÉTENCES ESSENTIELLES (9)</b>				
ξ	<b>Lecture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Test. Correction.</li> <li>Activité : Lectures <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau 1 : affiche, étiquette, liste</li> <li>Niveau 2 : tableaux simples</li> <li>Niveau 3 : diagrammes, tableaux</li> <li>Niveau 4 : formulaires, tables, diagrammes</li> <li>Niveau 5 : document plus complexe</li> </ul> </li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Non disponible
ξ	<b>Utilisation de documents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Test. Correction.</li> <li>Activité : Chasse au trésor dans la ville.</li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit
ξ	<b>Calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Test. Correction.</li> <li>Activité : <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau 2 : escompte, taxe, intérêt</li> <li>Niveau 3 : taux de rémunération, retenues</li> </ul> </li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Non disponible
ξ	<b>Rédaction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Activité : <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau 1 : notes, listes</li> <li>Niveau 2 : lettres, comptes rendus</li> <li>Niveau 3 : directives, rapports</li> </ul> </li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit
ξ	<b>Communication orale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Activité : Présentation de sa communauté</li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	À travers les cours d'informatique et repris par le personnel Ka Mamukanit
ξ	<b>Travail d'équipe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Activité : Réunion sur les tâches ménagères comme un conseil d'administration.</li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	Vu tout au long du programme	Personnel Ka Mamukanit
ξ	<b>Capacité de raisonnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Résolution de problèmes</li> <li>b. Prise de décision</li> <li>c. Pensée critique</li> <li>d. Planification et organisation du travail</li> <li>e. Utilisation particulière de la mémoire</li> <li>f. Recherche de renseignements</li> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Activité : Recherche internet, téléphonez pour obtenir + d'informations</li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Non disponible
ξ	<b>Informatique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information, exemple d'utilisation.</li> <li>Activité : Utilisation de logiciels</li> <li>Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Par le personnel Ka Mamukanit à travers les cours d'informatique

ξ <b>Formation continu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information, exemple d'utilisation.</li> <li>• Activité : Formations, certifications, etc.</li> <li>• Mise en valeur. Liens dans la vie courante et professionnelle.</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit et le CSU de Montréal
<b>GUIDE OPTRA (utilisé à travers les ateliers)</b>			
ξ <b>Introduction sur le sujet</b> P. 7 à 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre connaissance des ressources environnantes pouvant aider à l'insertion.</li> <li>• Prendre connaissance de ses objectifs de vie, de carrières et de ses propres compétences.</li> <li>• Prendre connaissance du marché et milieu du travail.</li> <li>• Travailler sur soi-même en vue de se préparer au marché du travail et ce avec un groupe vivant les même obstacles.</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Le devoir vous appelle !</b> p. 9 – 23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tour de table, Présentation d'Optra, statistique sur l'emploi.</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Votre coffre aux trésors !</b> p. 25 - 35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorisation de l'emploi et valeurs professionnelles. Leurs cercles d'influence.</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Un, deux, trois égo !</b> p.37 - 52	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan des réussites, se représenter en dessinant ses armoiries, se trouver une devise, réflexion sur la connaissance de soi.</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Co-binage</b> p. 53-67	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser notre projet de vie (passé, présent et futur)</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>« Moi ! Moi ! Moi ! »</b> p.69-77	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploration des aspirations professionnelles, vision d'autrui sur notre carrière et analyse personnelle.</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>La décision</b> p.79-92	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire le point sur leur cheminement dans le programme et synthèse de la dynamique du groupe. Leur motivation dans la démarche d'insertion.</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Pas lieu de rien faire</b> p.93-101	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leur idéal professionnel, ressources en recherche d'emploi</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Photos plus !</b> p.103-114	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartes des ressources en emploi, recherches d'emplois potentiels,</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>À chacun sa manière</b> p.115-133	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail d'équipe (analyse des personnalités des difficultés)</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Et si c'était pour vrai?</b> p.135-145	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation devant un employeur, Évaluation du programme par les participants</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Faites vos jeux</b> p.147-157	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de profils d'entreprise</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Jouer – déjouer</b> p.159-165	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activité entrevue d'embauche</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Les « au cas où »</b> p.167-177	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeu sur les règles qui régissent le marché du travail</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Le décompte</b> p.179-186	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leurs motivations, plan d'avenir</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Levons nos verres à A!</b> p.187-194	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validation en groupe des plans d'actions, l'importance des participants les uns envers les autres, maintien du réseau naturel du groupe</li> </ul>	3 heures	Le Groupe Collègues ou personnel Ka Mamukanit
<b>CHOIX RETENU : VOLET INTÉGRATION</b>			
ξ <b>Plan d'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre avec la conseillère en emploi</li> <li>• Rencontre début et mi-parcours</li> </ul>	2 rencontres	Lori-May Dubé, CSU de Montréal
ξ <b>Insertion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Bon Dieu dans la rue</li> </ul>	½ journée	Yaffa Eilling
ξ <b>Recherche d'emploi active et préparation à l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Où et comment trouver un emploi (internet, journaux...) Quelles lieux sont sécuritaires...Les ressources disponibles pour la recherche d'emploi : Salon de l'emploi, CDRHPNQ, CLE</li> <li>• Recherche de stage : banque de employeurs de Stratégie Urbaine, Ka Mamukanit, employeur visités et ceux connus des participants</li> <li>• Recherche de stage : banque de employeurs de Stratégie Urbaine, Ka Mamukanit, employeur visités et ceux connus des participants</li> <li>• Préparation et ENVOI des CV et lettres de présentations pour les stages</li> <li>• Préparation aux stages</li> </ul>	1 à 3 heures/sujet	Personnel de Ka Mamukanit en collaboration avec le CSU de Montréal

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre avec le conseiller en emploi et établir un plan de retour au marché du travail en lien avec leur projet professionnel</li> </ul>		
ξ <b>Retour aux études</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite des centres de formation (PACC, CFPAMC, École des métiers de la construction)</li> <li>• Visites auprès d'employeurs potentiels et/ou entreprise d'insertion</li> <li>• Rencontre avec le conseiller en emploi et établir un plan de retour aux études en lien avec leurs aspirations</li> </ul>	3 heures/visite	Personnel de Ka Mamukanit
ξ <b>CLE de Verdun</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services offerts pour les Inuits</li> </ul>	½ journée	Lisa Watt
ξ <b>Universités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centre Autochtone</li> </ul>	1 heure	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ McGill :</li> <li>➢ Concordia : Nadine Montour</li> </ul>
ξ <b>Katimavik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information sur les programmes disponibles</li> </ul>	3 heures	Lauréline Manasseao
<b>RÉSEAUTAGE</b>			
ξ <b>Événements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mamu, Salon de l'emploi Autochtones</li> <li>• Salons de l'emploi, Palais des congrès</li> <li>• Visite d'organisme</li> <li>• Visite d'employeur</li> <li>• Inscriptions en ligne</li> <li>• Réseau Stratégie Urbaine</li> <li>• Colloque prévention du suicide (bénévolat des participants)</li> <li>• Commission Vérité et réconciliation (bénévolat des participants)</li> </ul>	1 à 2 jours	Personnel de Ka Mamukanit
ξ <b>Visites d'organismes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visites, événements, site internet</li> <li>• Réseau Jeunesse des Premières Nations</li> <li>• Centres Autochtones dans les musées (UQAM, Concordia, McGill)</li> </ul>	3 heures	Personnel de Ka Mamukanit
ξ <b>Visites d'organismes/compagnie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wapikoni mobile</li> <li>• Tunnel Ville-Marie</li> <li>• Radio-Canada</li> <li>• Métier non-conventionnel: femmes STM - conférencière</li> <li>• Forces armées canadiennes</li> <li>• Atelier de maçonnerie</li> <li>• Visite Grande bibliothèques de Montréal</li> </ul>	3 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Mélissa Mollen-Dupuis, v-p du c.a.</li> <li>➢ Christine Pelletier</li> <li>➢ Gisèle Bilodeau</li> <li>➢ Tatum Crane-Martin</li> <li>➢ Sergent Sanchez et Line Plante</li> <li>➢ Ian Dubé-Doutre</li> <li>➢ Christian Barrette</li> </ul>
ξ <b>Entreprenariat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monde des affaires au service des citoyens</li> <li>• Séance d'information</li> </ul>	3 heures	R.J. Abaira, Université Concordia
ξ <b>Réseau Jeunesse des Premières Nations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyen de communication efficace qui favorise les interactions entre les jeunes des Premières Nations et Inuits</li> <li>• Information sur les événements et activités qui ont lieu sur et hors communauté</li> <li>• Démarche sur la création d'un Conseil des Jeunes</li> </ul>	3 heures	Serge Rock, coordonnateur- jeunesse APNQL
ξ <b>La Falla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumelage avec les jeunes du projet d'insertion la Falla dans diverses ateliers.</li> </ul>	20 heures	Élodie Choqueux - ToHu
<b>ATELIERS SUR LA JUSTICE ET SUR LES DROITS</b>			
ξ <b>Normes du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lois qui régissent les normes du travail.</li> <li>• Leurs droits et devoirs en tant que travailleurs : salaire, paie, congé, absence, jours couverts, non-couvert, harcèlement, etc.</li> </ul>	3 heures	Jennifer Brazeau et le syndicat CSQ, FAQ
ξ <b>Droits et Justice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Service Parajudiciaire Autochtones du Québec</li> <li>• Droits des Autochtones</li> <li>• Information sur le déroulement d'un processus judiciaire et explication des étapes</li> <li>• Tradition et mode de vie des Autochtones</li> </ul>	3 heures et sur demande	Danielle Poirier
ξ <b>Droits des locataires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le bail et ses nombreuses clauses</li> <li>• Les modes et dates de paiements</li> <li>• Les conséquences d'un retard de paiement</li> <li>• Le non-renouvellement</li> <li>• Les droits des locataires et des propriétaires</li> <li>• La régie du logement et son rôle</li> </ul>	3 à 6 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Jean-Pierre Leblanc, Régis du logement</li> <li>➢ ROMEL</li> </ul>
ξ <b>Discrimination et raciste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier sur la prévention de la discrimination et le racisme</li> <li>• Meilleure connaissance des droits de la personne</li> <li>• Quoi faire dans un cas de discrimination (journal de bord et recours)</li> </ul>	3 heures	RHDCC
ξ <b>Parlons droits!</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation, information</li> <li>• Création capsules vidéos sur les mythes et sur les réalités autochtones</li> <li>• Diffusion web</li> </ul>	12 heures	Élyse Voyer - Équitas
<b>DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>			
ξ <b>Langue seconde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Français</li> <li>• Anglais</li> </ul>	160 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ CREP (francisation)</li> <li>➢ Anglais : au privé</li> </ul>

			lorsque requis
ξ Informatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Word</li> <li>• Excel</li> <li>• Powerpoint</li> <li>• Outlook/gmail</li> </ul>	12 heures 12 heures 9 heures 6 heures	La Puce Communautaire
ξ Tâches ménagères	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail d'équipe; concertation, gestion du travail (1 superviseur par semaine)</li> <li>• Compétences essentielles</li> <li>• Organisation</li> <li>• Planification</li> <li>• Constance</li> <li>• Tâches : Balayer le plancher, laver le plancher, vaisselle, laver les fenêtres, épousseter, poubelle, recyclage, laver le frigo</li> </ul>	30 minutes/jour	Personnel de Ka Mamukanit
ξ Gestion de budget	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dresser un budget selon notre revenu</li> <li>• Atelier donné par le Foyer des Femmes Autochtones de Montréal</li> </ul>	3 heures	Marie-Céline Charron et Ashley Norton
ξ La sécurité dans les médias sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratique et facile, mais pas sans risque</li> <li>• Quoi mettre et quoi ne pas mettre sur notre page</li> <li>• Comment bloquer nos photos</li> </ul>	3 heures	Aurélié Arnaud (FAQ)
ξ Écriture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se laisser surprendre par son imaginaire</li> <li>• Mettre ses pensées, ses émotions, son vécu et ses idées sur papier</li> </ul>	3 heures	Joséphine Bacon et Laure Morali
ξ Linographie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier d'art</li> </ul>	3 heures	Karen Boyles
ξ Réunions hebdomadaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre 1 heure à la fin de la semaine</li> <li>• Retour sur les événements/activités de la semaine</li> </ul>	1 heure	Personnel de Ka Mamukanit
ξ Projet montage-vidéo et scénarisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateliers donnés en alternance à trois (3) groupes de 5 participants</li> <li>• À la fin, projection de leur réalisation</li> </ul>	45 heures (15 h/équipe)	➤ Wapikoni Mobile ➤ CUTV
<b>VOLET CULTUREL</b>			
ξ Séjour en forêt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Site amérindien Mokotakan</li> <li>• Cercles de partage, tente de sudation, chants, teueikan, herbes médicinales</li> <li>• Repas communautaire : mets traditionnels, visite du musée Amérindien, histoire</li> <li>• Coucher sous le tipi</li> </ul>	3 jours	Personnel de Ka Mamukanit et aînés
ξ Réalité autochtone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décrochage scolaire, violence, alcoolisme, toxicomanie, relations tendues avec les non-autochtones, le gouvernement, les pensionnats, etc.</li> <li>• Débat, échanges et visionnement de vidéos</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit
ξ Cercles de partages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espace d'écoute guidée, de rencontres et de témoignages qui favorisent la mobilisation et le sentiment d'appartenance</li> </ul>	6 heures	Mike Standup
ξ Artisanats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlage (hommes et femmes)</li> <li>• Capteur de rêve (hommes et femmes)</li> <li>• Boucle d'oreille (femmes)</li> <li>• Collier en chanvre (hommes)</li> </ul>	12 heures	➤ Mélissa Mollen-Dupuis ➤ Jennifer Mitchell (1er cohorte) ➤ Amélia Sunshyne Brien (3 <sup>e</sup> cohorte) ➤ Geneviève Buckell
ξ Culture autochtone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redécouvrir le mode de vie et la culture des différentes nations Autochtones à travers l'histoire.</li> <li>• Apprendre comment chaque nation vivait au rythme des saisons.</li> </ul>	3 heures	Henriette Mckenzie
ξ Fierté autochtone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment s'affirmer de façon pacifique</li> <li>• Être fier de ses origines</li> <li>• Comment utiliser sa culture et se développer</li> <li>• Atelier donné par une participante de la 1<sup>ère</sup> cohorte</li> </ul>	3 heures	Viola Rose Day
ξ Visites expositions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arts et sculptures autochtones</li> <li>• Jardin des Premières Nations</li> <li>• Exposition 11 Nations</li> <li>• Histoire naturelle Redpath</li> <li>• Musée McCord</li> <li>• Musées des Beaux-Arts</li> <li>• Exposition Warpum's</li> <li>• Galerie d'exposition Art-Mûr</li> </ul>	4 sorties d'un avant-midi	Personnel Ka Mamukanit
ξ Événements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous le Shaputuan</li> <li>• Culture autochtone et rencontre avec les aînés</li> </ul>	1 jour	Université de Montréal en collaboration avec l'institut Tshakapesh
ξ Chant autochtone et	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspirer les jeunes et créer des ponts entre les différents peuples</li> </ul>	3 heures	Émilie Monet, Lisa Gagné et Annick Sioui -

	<b>tambour</b>			Odaya
ξ	<b>Écriture et chant (RAP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprentissage des techniques de rap par une artiste métisse multidisciplinaire</li> <li>• Chants poétiques, voix comme outil de transmission du vécu</li> </ul>	6 heures	Moe Clark
ξ	<b>Spiritualité autochtone</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croyance spirituelle développée parmi les autochtones de l'Amérique du Nord avant l'arrivée des Européens</li> </ul>	3 heures	Eli Lorney Bob
ξ	<b>Pow-wow</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence des participants au Pow-wow</li> </ul>	3 heures	McGill
ξ	<b>Dream pillow</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herbes médicinales dans une taie d'oreiller</li> <li>• Explication et utilités</li> </ul>	3 heures	Raina Diabo
ξ	<b>Enseignement traditionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tradition orale transmise de génération en génération</li> </ul>	3 heures	Henriette Mckenzie
ξ	<b>Danse traditionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technique de danse avec les cerceaux</li> </ul>	3 heures	Marie-Céline Charron, Foyer pour Femmes Autochtones de Montréal
<b>DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET BIEN-ÊTRE</b>				
ξ	<b>Adaptation en milieu urbain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contre l'isolement</li> <li>• Ressources disponibles à Montréal</li> <li>• Réseau communautaire</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit
ξ	<b>Prévention de la non-violence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'affirmer sans agresser</li> <li>• Prévention et sensibilisation</li> <li>• Impacts</li> <li>• Ressources disponibles</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit
ξ	<b>Yoga /conditionnement physique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiation au conditionnement physique</li> <li>• Danse, exercices et yoga</li> </ul>	12 heures	Non disponible
ξ	<b>ITTS/ VIH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévention sur la santé sexuelle</li> <li>• Sensibilisation</li> <li>• Transmission, traitements</li> <li>• Outils contraceptifs</li> </ul>	3 heures	Nathalie Moreau
ξ	<b>Drogue et toxicomanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévention</li> <li>• Sensibilisation, traitements, drogues</li> </ul>	3 heures	Léo Parent, Centre d'Onentokon
ξ	<b>Dépendance à l'alcool</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier donné par le Foyer pour Femmes Autochtones de Montréal</li> <li>• Effets et répercussions sur soi et sur son entourage</li> </ul>	3 heures	Marie-Céline Charron et Ashley Norton
ξ	<b>Prévention suicide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colloque sur le suicide</li> </ul>	1 jour	Telma Nelson, prévention suicide
ξ	<b>Services disponibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations transmises aux participants tout au long du préparatoire</li> </ul>	3 heures	Personnel de Ka Mamukanit
ξ	<b>Relaxation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre conscience du stress et des tensions que l'on vit et savoir mieux les gérer</li> <li>• Développer ses capacités d'attention et de concentration</li> <li>• Reproduire les mêmes exercices en dehors des ateliers</li> </ul>	6 heures	Andrea Carroll
ξ	<b>Créativité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moment de partage, d'échanges à travers le dessin, la confection des objets traditionnels</li> <li>• Voir les autres membres du groupe sous un angle nouveau</li> </ul>	3 heures	Andréa Carroll
ξ	<b>Nutrition et cuisine économique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutrition, cuisine économique et diabète chez les Autochtones</li> <li>• Préparation des mets économiques</li> <li>• Séance d'éducation nutritionnelle de façon à améliorer le comportement des adultes en termes d'alimentation selon leur budget et qu'il est possible de bien s'alimenter</li> </ul>	3 heures	Chantal Haddad P. Dt, et Joëlle Emond P. D. de Kateri Memorial Hospital
ξ	<b>Centre Onentokon</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite du Centre</li> <li>• Centre de traitements</li> <li>• Association prévention du suicide</li> </ul>	3 heures	Lisa Watt
ξ	<b>Travailleur de rue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séance d'information</li> <li>• Rôle du travailleur de rue</li> </ul>	3 heures	Sylvain Volland, PACT de rue
ξ	<b>Incendie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier sur la prévention incendie par un pompier</li> </ul>	3 heures	Éric Tisser – Ville de Montréal
ξ	<b>Auto-défense</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technique d'auto-défense de base lors d'une agression</li> <li>• Atelier donné par un ancien participant de la 3<sup>e</sup> cohorte</li> </ul>	3 heures	Scott Nine-O-Clock
<b>DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET CONNAISSANCE DE SOI</b>				
ξ	<b>Connaissance de soi et type de personnalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Départ important pour atteindre ses objectifs et mener à bien ses projets</li> <li>• Multiples aspects de nous-mêmes à explorer pour mettre nos talents à notre service</li> <li>• Accepter ses limites</li> </ul>	3 heures	Carole Brazeau, FAQ
ξ	<b>Estime et</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importance d'avoir une bonne estime de soi</li> </ul>	3 heures	Carole Brazeau, FAQ

<b>confiance en soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement de soi</li> <li>• Parcours de vie, positif et/ou négatif qui les ont rendu plus fort</li> </ul>		
ξ <b>Leadership</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment le développer</li> <li>• Témoignage du parcours d'un ancien participant de la 1<sup>ère</sup> cohorte</li> <li>• Différentes méthodes et effets sur les autres</li> </ul>	3 heures	Alexandre Néquado
ξ <b>Colère et gestion du stress</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier donné par le Foyer pour Femmes Autochtones de Montréal</li> <li>• Méthodes efficaces de gestion du stress et de la colère</li> <li>• Les conséquences et ses sources</li> </ul>	3 heures	Marie-Céline Charron et Ashley Norton
ξ <b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier donné par un participant de la 1<sup>ère</sup> cohorte</li> <li>• Où aller puiser sa motivation?</li> <li>• Comprendre et susciter la motivation</li> <li>• L'autodiscipline</li> </ul>	3 heures	Alexandre Néquado
ξ <b>Résolution de conflits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Différentes techniques pour résoudre les conflits</li> <li>• Voir les solutions proposées de chacun</li> </ul>	3 heures	Personnel Ka Mamukanit
ξ <b>Préjugé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diverses ateliers sur le sujet : prise de conscience, réflexion, apparences, vidéos, la normalité existe-t-elle?, déconstruction, les repérer (source : Exeko)</li> </ul>	6 heures	Exeko IdAction
ξ <b>Critique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critique constructive (source : Exeko)</li> </ul>	6 heures	Exeko IdAction
ξ <b>Savoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construction du savoir (source : Exeko)</li> </ul>	6 heures	Exeko IdAction
ξ <b>Participation citoyenne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passer à l'action (source : Exeko)</li> </ul>	3 heures	Exeko IdAction
ξ <b>Changement social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acteurs engagés, transformation de la société, projection et débat (source : Exeko)</li> </ul>	3 heures	Exeko IdAction

