

ÉVALUATION DE LA TROISIÈME ANNÉE DU PROGRAMME 2005-2006



ENTENTE SPÉCIFIQUE SUR LA MISE EN PLACE
D'UN PROGRAMME DE FORMATION DES ADULTES
LOIN DU MARCHÉ DU TRAVAIL
AUX FINS DE LEUR INTÉGRATION SOCIALE
ET PROFESSIONNELLE

Conception, analyse et rédaction :
Andrée Fafard

Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches

**ENTENTE SPÉCIFIQUE SUR LA MISE EN PLACE
D'UN PROGRAMME DE FORMATION DES ADULTES LOIN DU MARCHÉ DU
TRAVAIL AUX FINS DE LEUR INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE**

RÉSEAUX

**ÉVALUATION DE LA TROISIÈME ANNÉE D'IMPLANTATION DU PROGRAMME
(2005-2006)**

RAPPORT PRÉSENTÉ AU COMITÉ DE GESTION DE L'ENTENTE SPÉCIFIQUE

Décembre 2006

Conception, analyse et rédaction

Andrée Fafard
Agente de planification, de programmation et de recherche
Direction de la santé publique et de l'évaluation
Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches

En collaboration avec
Michel Gagné
Coordonnateur régional du programme «RÉSEAUX»
Commission scolaire des Navigateurs

Collaboration au traitement de l'information
Sylvie Veilleux et François Léveillé, techniciens en recherche psychosociale
Direction de la santé publique et de l'évaluation
Agence de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches

Révision linguistique
Céline Coulombe, secrétaire
Direction de santé publique et de l'évaluation
Agence de la santé et des services sociaux de la Chaudière-Appalaches

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, contacter :
Michel Gagné
Commission scolaire des Navigateurs
418-838-8701
michel.gagne@csnavigateurs.qc.ca

Ce document, ainsi que des faits saillants de ce rapport, peuvent être téléchargés sur le site de la Conférence régionale des élus de Chaudière-Appalaches : www.chaudiere-appalaches.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada, 2006
Bibliothèque nationale du Québec, 2006

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

Pour faciliter la lecture de ce document, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

Décembre 2006

REMERCIEMENTS

Nous désirons souligner la collaboration des personnes qui nous ont communiqué chaleureusement leurs commentaires et opinions concernant le programme ou encore nous ont fourni l'information nécessaire à la réalisation de cette étude. Plus particulièrement, nous tenons à remercier les personnes suivantes :

- les participants à RÉSEAUX;
- les coordonnatrices locales du programme dans chacun des quatre lieux de formation;
- les conseillères pédagogiques, enseignants et responsables des commissions scolaires associés au programme;
- les membres des comités locaux de suivi.

En terminant, merci également aux membres du comité de gestion pour leur soutien et leur confiance accordés tout au long de la réalisation de l'évaluation. En 2005-2006, le comité de gestion était composé des personnes suivantes :

- Madame Marie Beaudoin, représentante pour Emploi-Québec,
- Monsieur Alain Bilodeau, représentant les Centres de santé et services sociaux,
- Madame France Boulianne, représentante des Commissions scolaires,
- Madame Louise Brunet, représentante de l'Agence de la santé et des services sociaux,
- Monsieur Paul Bureau, représentant la Conférence régionale des élus,
- Madame Claudia Croteau, représentante de l'Inter-CDC,
- Monsieur Georges Savard, Ministère du développement économique et régional,
- Monsieur Michel Gagné, coordonnateur régional de RÉSEAUX.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	III
TABLE DES MATIÈRES.....	V
LISTE DES TABLEAUX ET DES ILLUSTRATIONS.....	VII
1. L'ÉVALUATION DE RÉSEAUX	1
1.2. Objectifs de l'évaluation	2
1.3. Méthodologie	3
2. PORTRAIT DE LA CLIENTÈLE REJOINTE	7
2.1 Recrutement des participants.....	7
2.2 Caractéristiques des participants.....	12
3. IMPLANTATION DU PROGRAMME en 2005-2006	17
3.1 Mise en œuvre du programme	18
a) Implantation du programme dans les commissions scolaires	18
b) Contenus et modalités du programme.....	21
c) Soutien aux participants et coordination locale	26
d) Coordination régionale	27
3.2 Actualisation de la concertation locale.....	28
3.3 Suivi des participants à la fin de «RÉSEAUX».....	31
4. RETOMBÉES À COURT TERME CHEZ LES PARTICIPANTS DE L'AN 3 (2005-2006).....	35
4.1 Participation tout au long du programme.....	35
4.2 Situation des participants à la fin du programme.....	36
4.3 Perceptions quant aux retombées à court terme du programme	40
a) Mise en pratique des connaissances acquises	40
b) Endroits revisités et activités refaites.....	41
c) Comportements favorisant l'estime de soi	42
d) Autres retombées perçues par les participants	45
e) Perception des acteurs impliqués	48
5. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	53

ANNEXES

ANNEXE A : LE PROGRAMME DE FORMATION..... 55

**ANNEXE B : PERSONNES IMPLIQUÉES POUR CHACUN DES
QUATRE LIEUX DE FORMATION 59**

ANNEXE C : OUTILS DE COLLECTE D'INFORMATION UTILISÉS.... 63

**ANNEXE D : RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU QUESTIONNAIRE DE
SATISFACTION 81**

LISTE DES TABLEAUX ET DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1	Sources d'informations retenues.....	5
Tableau 2	Motifs d'inscription rapportés par les participants au début du programme	11
Tableau 3	Caractéristiques des lieux de formation retenus pour la troisième année d'implantation.....	17
Tableau 4	Situation des participants à la fin du programme.....	38
Tableau 5	Réalisation souhaitée par les participants pour la prochaine année.....	39
Tableau 6	Amélioration perçue par les participants quant à leurs comportements favorisant le développement d'une meilleure estime de soi	43
Tableau 7	Résumé des statistiques concernant « l'Auto-portrait » (mesure de l'estime de soi).....	44
Tableau 8	Perception des répondants quant aux retombées de leur participation à RÉSEAUX.....	46
Schéma 1	Proportion de personnes rencontrées en fonction des différentes étapes du recrutement (RÉSEAUX 3)	9
Schéma 2	Évolution de la participation au programme au cours de l'année	36
Schéma 3	Probabilité perçue par les participants d'un retour éventuel vers l'emploi.....	39
Schéma 4	Nombre de situations de vie où les répondants perçoivent qu'ils ont acquis des connaissances utiles.....	41
Schéma 5	Appréciation globale du programme par les participants	47

1. L'ÉVALUATION DE RÉSEAUX

1.1 Origines du programme

RÉSEAUX est un programme de formation en intégration sociale dont le but consiste à « mobiliser des adultes loin du marché du travail et pouvant vivre des problèmes personnels, familiaux ou sociaux dans un processus de développement de compétences nécessaires pour mettre en action un projet personnel d'intégration sociale ou professionnelle »¹. Soumis par le regroupement des commissions scolaires de Chaudière-Appalaches, à la Table de concertation en développement social et de lutte à la pauvreté de l'ancien Conseil régional de concertation et de développement de Chaudière-Appalaches réalisé dans le cadre d'une entente spécifique rédigée au printemps 2003 entre plusieurs partenaires de la région. Cette entente spécifique de régionalisation permet d'expérimenter un programme d'intervention où sont réunies en complémentarité diverses ressources :

<u>Partenaires</u>	<u>Principaux rôles</u>
<ul style="list-style-type: none">• Commissions scolaires	<ul style="list-style-type: none">• Élaboration du programme de formation et dispensation du programme par les Centres d'éducation aux adultes
<ul style="list-style-type: none">• Emploi-Québec² (Services de solidarité sociale)	<ul style="list-style-type: none">• Premier contact avec les prestataires visés (recrutement des participants avec la participation de la coordonnatrice locale)
<ul style="list-style-type: none">• Emploi-Québec² (Services publics d'emploi)	<ul style="list-style-type: none">• Allocations de formation (transport et frais de garde) et budget supplémentaire pour les frais de matériel et d'activités éducatives
<ul style="list-style-type: none">• Organismes communautaires	<ul style="list-style-type: none">• Référence de personnes au programme et stages d'insertion
<ul style="list-style-type: none">• Centres de santé et de services sociaux	<ul style="list-style-type: none">• Référence rapide des participants et soutien immédiat à la résolution de problématiques personnelles
<ul style="list-style-type: none">• Agence de la santé et des services sociaux	<ul style="list-style-type: none">• Élaboration et réalisation du devis d'évaluation
<ul style="list-style-type: none">• Conférence régionale des élus	<ul style="list-style-type: none">• Coordination du comité de gestion responsable de la bonne marche du programme RÉSEAUX

RÉSEAUX est donc un programme offert de façon relativement uniforme dans chacune des quatre commissions scolaires de la région et qui s'échelonne sur une trentaine de semaines.

¹ Référence : texte de « Entente spécifique sur la mise en place d'un programme de formation des adultes loin du marché du travail aux fins de leur intégration sociale et professionnelle ».

² À l'hiver 2006, Emploi-Québec et la Sécurité du revenu sont devenus une seule agence sous le nom d'Emploi-Québec. Services d'emploi, services de solidarité sociale. Dans le texte, la nouvelle appellation « Emploi-Québec » a été retenue.

L'annexe A présente succinctement les principales caractéristiques du programme de formation, mais certaines particularités sont à souligner, telles :

- la présence d'une coordination locale qui assure également un soutien individuel aux participants;
- un comité local de suivi qui regroupe des représentants locaux des différents partenaires impliqués dans RÉSEAUX;
- la mise en place d'une coordination régionale et d'un comité de gestion de l'entente qui a pour mandat de mettre en œuvre le projet, de développer le partenariat nécessaire à sa réalisation et d'en faire une évaluation.

L'annexe B comprend la liste détaillée des différents intervenants et partenaires ayant contribué à RÉSEAUX en 2005-2006.

L'année 2005-2006 marque la troisième et dernière année de l'entente et donc de l'actualisation du programme dans la région. Toutefois, dès le début, l'aspect novateur du programme, l'ampleur du partenariat et des investissements ont incité le comité de gestion de l'entente à mettre sur pied une démarche d'évaluation. Le mandat a été confié à l'Agence de la santé et des services sociaux (ASSS) qui a proposé et réalisé, au fil des trois années, un devis d'évaluation en collaboration avec le coordonnateur régional du programme.

Ce document résume les résultats spécifiques associés à la troisième année d'implantation (2005-2006) et s'inscrit en continuité avec les travaux réalisés au cours des années précédentes et pour lesquels des rapports spécifiques ont déjà été produits³.

1.2 Objectifs de l'évaluation

Les objectifs retenus pour l'évaluation du programme reflètent à la fois des préoccupations rattachées à la mise en œuvre du programme et à ses résultats. Plus précisément, la démarche d'évaluation mise sur pied pour chacune des trois années de l'entente spécifique a pour but de :

- Dresser un portrait de la clientèle rejointe et en apprécier la correspondance avec la clientèle visée.
- Déterminer si l'implantation du programme se fait tel que prévu et identifier les ajustements à apporter.

³ Ces documents peuvent être téléchargés sur le site de la Conférence régionale des élus de Chaudière-Appalaches au www.chaudiere-appalaches.qc.ca.

- Dresser un portrait de la nature et du processus de collaboration en cours d'implantation et en faire ressortir les points forts et les points faibles, de même que les améliorations souhaitables.
- Évaluer le degré de satisfaction des participants concernant le programme.
- Avoir un aperçu des résultats obtenus à court terme, notamment en ce qui a trait à la participation de la clientèle et à l'atteinte des objectifs du programme.

De plus, devant les résultats positifs observés lors de la première année d'implantation, des préoccupations ont été soulevées quant au maintien à plus long terme des situations relevées à la fin du programme. Par conséquent, les responsables de l'entente ont mis sur pied des moyens d'évaluation supplémentaires visant à obtenir un aperçu des résultats obtenus à moyen terme en ce qui a trait à la réalisation des projets personnels retenus par les participants.

Des résultats en lien avec cette préoccupation ont été présentés dans le rapport de l'an 2 (2004-2005) mais ne font pas partie du présent rapport puisque les suivis planifiés auprès des participants de la troisième année d'implantation (2005-2006) n'ont pas encore tous été réalisés. Les retombées à plus long terme seront donc abordées de façon globale pour les trois années de l'entente (2003-2004 à 2005-2006) dans un document synthèse qui sera produit prochainement.

Le présent document rapporte les résultats spécifiques à la troisième année d'implantation (2005-2006), à savoir :

- le processus de recrutement et le portrait de la clientèle rejointe;
- la mise en œuvre du programme et l'actualisation de la concertation locale;
- les retombées à court terme observées à la fin du programme, soit la participation tout au long de la formation, la situation des participants à la fin du programme et les retombées perçues par les participants et les acteurs impliqués dans RÉSEAUX.

1.3 Méthodologie

Afin de rendre compte de l'implantation et des résultats de RÉSEAUX, différentes sources d'informations ont été retenues. Celles-ci sont résumées au tableau 1 et le lecteur intéressé trouvera les outils utilisés à l'annexe B. Même si les résultats associés aux trois années d'implantation ne sont pas systématiquement comparés entre eux, il va s'en dire que des efforts ont été apportés afin d'assurer le plus de continuité possible dans les moyens d'évaluation retenus au fil des trois années afin d'obtenir une vue d'ensemble de l'implantation du programme et de ses résultats. Le tableau 1 précise les mesures retenues à chacune des trois

années d'implantation et fait ressortir les ajustements qui ont pu être apportés avec le temps, soit le plus souvent des ajouts de nouvelles sources d'information.

Dès le début des travaux d'évaluation, une attention particulière a été portée afin de faire en sorte que les outils et moyens retenus pour recueillir l'information nécessaire, s'intègrent bien aux contextes et aux façons de RÉSEAUX. De plus, les moyens utilisés visent à recueillir le point de vue du plus grand nombre d'acteurs différents qui sont impliqués dans « RÉSEAUX » et ainsi obtenir une vision globale de l'appréciation du programme qui tienne compte des différentes perspectives. Pour l'an 3, le principal élément à mentionner est l'ajout d'une nouvelle mesure d'évaluation de l'estime de soi plus complète, « l'Auto-portrait », qui a été réalisé en début et en fin de formation afin de suivre l'évolution des participants sur cet aspect.

Dans ce contexte, l'analyse vise non seulement à synthétiser l'ensemble des informations et points de vue mais aussi à faire ressortir les éléments de convergence et de divergence. Les résultats sont présentés en réunissant autour des principaux thèmes abordés dans le cadre de l'étude, les données recueillies par le biais de ces différents moyens d'informations. Il est à noter que les résultats présentés rassemblent indistinctement les données recueillies auprès des quatre groupes de formation réalisés en 2005-2006. En effet, ce bilan ne vise pas à comparer les groupes de formation entre eux, mais plutôt à tirer de ces quatre expériences, présentant leurs propres particularités, un portrait global de l'implantation et des réalisations de « RÉSEAUX ».

Tableau 1 Sources d'informations retenues

<u>Sources d'informations</u>	<u>Année d'implantation où la source d'information est utilisée¹</u>	<u>Précisions</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Compilation périodique par le coordonnateur régional d'informations concernant le recrutement, la participation au programme et l'atteinte des indicateurs de réussite 	<p>An 3 An 2 An 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Données compilées par la coordination régionale à partir des informations transmises par les coordonnatrices locales.
<ul style="list-style-type: none"> • Compilation de données rattachées aux caractéristiques des participants 	<p>An 3 An 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Données transmises par les coordonnatrices locales (ex. âge moyen, nombre d'hommes et de femmes, scolarité moyenne, temps de séjour moyen à l'assistance emploi, présence d'enfants, expérience de travail, implication dans les organismes communautaires, référence à d'autres organismes, problèmes rapportés de santé physique et mentale). • Septembre ou octobre 2005 • An 3 : Données concernant 58 participants
<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire complémentaire extrait des évaluations formatives réalisées par les conseillères pédagogiques lors de la première année du programme 	<p>An 3 An 2² An 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 18 questions, intégrées au questionnaire de satisfaction, se rattachant à la mise en pratique au quotidien des connaissances acquises, des comportements favorisant l'estime de soi et à la perception des retombées du programme • Passation à la fin mai 2006 • An 3 : Total 40 répondants
<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire de satisfaction auto-administré pour les participants 	<p>An 3 An 2 (prévu mais non réalisé) An 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction : 24 items spécifiques aux modalités, à la dynamique et aux activités de RÉSEAUX et 5 questions d'appréciation générale • Perception des retombées du programme : 12 questions • Passation à la fin mai 2006 • An 3 : Total 40 répondants
<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire « Auto-portrait »³ (mesure de l'estime de soi pour les participants) 	<p>An 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau questionnaire faisant le bilan des forces et faiblesses des participants • 22 items rattachés à 4 grands thèmes (connaissance de soi, organisation de la vie quotidienne, relations interpersonnelles et ouverture sur la communauté) • Passation au début (octobre 2005) et à la fin du programme (mai ou juin 2006) • Comparaison des scores entre les deux moments de passation • An 3 : Total 39 répondants

Tableau 1 Sources d'informations retenues (suite)

<u>Sources d'informations</u>	<u>Année d'implantation où la source d'information est utilisée</u>	<u>Précisions</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres de groupe avec les participants 	<p>An 3 (4 groupes) An 2 (4 groupes) An 1 (1 groupe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quatre rencontres rejoignant 34 participants (An 3) • Principaux thèmes abordés : processus de recrutement et motivation à participer, appréciation du programme, perception des retombées et perspectives à la fin de RÉSEAUX • An 3 : Rencontres à la fin mai ou au début juin 2006
<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres de groupe avec divers acteurs impliqués (coordonnatrices locales, responsables des commissions scolaires, conseillères pédagogiques, comités locaux de suivi). 	<p>An 3 An 2 An 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 6 rencontres rejoignant au total 29 personnes différentes⁴ associées aux 4 lieux de formation • Principaux thèmes abordés : Implantation et appréciation du programme, développement et appréciation de la concertation, perception des retombées, suivi des participants, perspectives à la fin du programme • An 3 : Rencontres à la fin mai ou au début juin 2006
<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues téléphoniques auprès des participants de l'an 1 et de l'an 2 afin de suivre l'évolution de leur projet personnel jusqu'à 2 ans après la fin du programme et de recueillir leur opinion par rapport à l'utilité du programme⁵ 	<p>An 3 An 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues sous la supervision de la coordination régionale réalisées par une coordonnatrice locale auprès des groupes de formation où elle n'avait pas eu d'implication (une enseignante a fait le groupe de la coordonnatrice) • Les thèmes abordés sont : évolution de leur projet personnel, facteurs influençant cette évolution, perception des retombées du programme, opinion générale par rapport au programme • Appels effectués en juillet 2006 • Total : 73 / 100 répondants potentiels
<ul style="list-style-type: none"> • Compilation de données rattachées à l'évolution des projets personnels, 5 mois après la fin du programme⁵ 	<p>An 3 An 2</p>	<p>Données recueillies par les coordonnatrices locales lors des retrouvailles prévues à l'automne 2006 An 3 : à venir</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation de divers documents produits dans le cadre du programme (ex. comptes rendus des comités locaux de suivi, bilans du coordonnateur régional) 	<p>An 3 An 2 An 1</p>	

1 An 1 = 2003-2004, an 2 = 2004-2005, an 3 = 2005-2006.
 2 Davantage de questions avaient été retenues sur ce thème la première année mais une erreur lors de l'élaboration du questionnaire de l'an 2 a fait en sorte que certaines questions retenues la première fois n'ont pas été demandées à l'an 2. Elles ont toutefois été réintégrées pour l'an 3.
 3 Ce questionnaire est tout d'abord un outil d'intervention qui est inspiré d'un outil développé par la Commission scolaire catholique de Sherbrooke, programme Transition-Travail. Les qualités psychométriques de cet instrument n'ont donc pas été évaluées.
 4 Il est à noter qu'il s'agit ici du nombre total de personnes différentes présentes aux rencontres. En effet, certaines personnes ont participé à plusieurs rencontres étant donné le rôle qu'elles jouent au sein de RÉSEAUX (ex. coordonnatrices locales). Ces personnes ne sont comptées qu'une seule fois.
 5 Ces résultats ne sont pas présentés dans ce rapport mais feront plutôt l'objet d'une analyse pour l'ensemble des trois années dans un document synthèse qui sera publié bientôt.

2. PORTRAIT DE LA CLIENTÈLE REJOINTE

RÉSEAUX s'adresse à une clientèle éloignée du marché du travail, donc qui n'est pas facile à rejoindre, parce que souvent isolée et fréquentant généralement peu les services et ressources offerts. Dans ce contexte, il est pertinent d'examiner le processus de recrutement et de vérifier si effectivement la clientèle rejointe correspond bien à celle qui était ciblée au départ.

2.1 Recrutement des participants

Globalement, le même processus de recrutement a été mis en place pour cette troisième année, soit :

- une convocation par les agents d'Emploi-Québec auprès de candidats potentiels ciblés préalablement à participer à une rencontre d'information au cours de laquelle la coordonnatrice donnait de l'information générale sur le programme;
- l'utilisation d'un dépliant promotionnel personnalisé à chacun des lieux de formation comme outil de communication;
- une rencontre avec la coordonnatrice locale avec chacune des personnes intéressées afin de cerner davantage leurs motivations et intérêts;
- une recommandation par la coordonnatrice locale des participants potentiels aux agents d'Emploi-Québec qui approuvaient la participation.

À ce mécanisme général, des contacts plus personnalisés et l'implication de partenaires communautaires du milieu viennent également appuyer et compléter le recrutement. Cet apport est jugé très important par les acteurs impliqués, en particulier dans les petits milieux où le recrutement est souvent plus difficile et où le simple fait de se déplacer pour la rencontre d'information est souvent compliqué (ex. méfiance, problème de transport).

Quelques ajustements ont tout de même été apportés au processus, suite à l'expérience des années précédentes ou encore afin de mieux répondre aux particularités des milieux ciblés. Il s'agit par exemple :

- dans tous les lieux de formation, une approche plus ciblée par les agents d'Emploi-Québec auprès de personnes pouvant être intéressées et avec des contacts parfois plus personnalisés (ex : appel téléphonique), afin de favoriser la participation aux rencontres d'information;
- pour certains lieux de formation, des rencontres d'information regroupant seulement quelques personnes ciblées (4 à 5 personnes à un endroit, une dizaine à un autre endroit) plutôt que des rencontres avec des grands groupes;

- un mécanisme limitant le délai entre la rencontre de groupe et la rencontre avec la coordonnatrice afin d'éviter que les personnes intéressées quittent en cours d'attente ou aient à revenir à un autre moment pour la rencontre;
- dans un lieu de formation, une visite préalable des organismes du milieu, par la coordonnatrice locale et le responsable de la commission scolaire, afin de leur faire connaître RÉSEAUX et de solliciter leur collaboration.

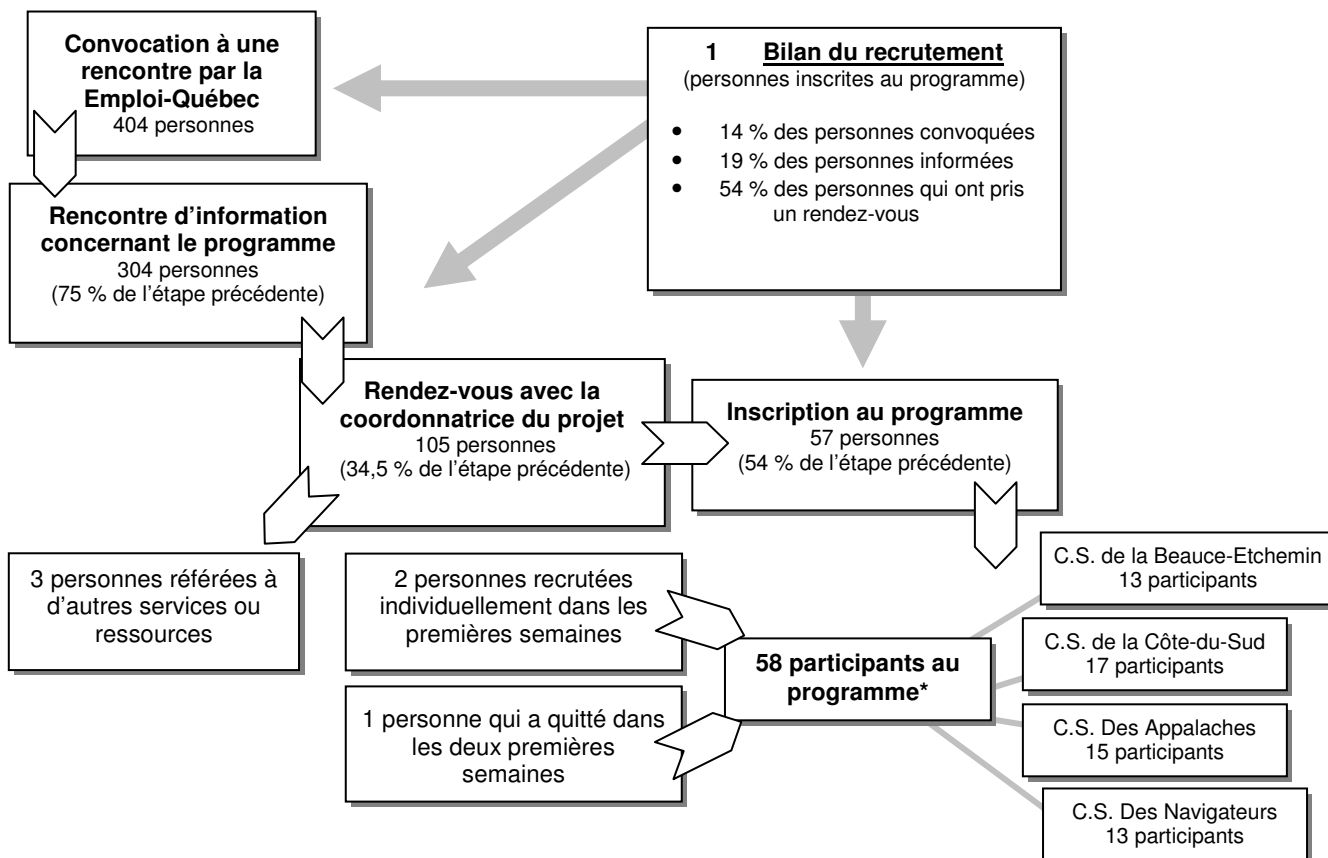
Ainsi, il n'est pas surprenant de constater que lorsque les participants sont questionnés quant à la source principale par laquelle ils ont connu RÉSEAUX, les trois-quarts mentionnent les principales sources de recrutement prévues, soit les agents d'Emploi-Québec, les agents du CLE ou la convocation à une rencontre d'information au sujet du programme. Même si le recrutement plus personnalisé par les agents est beaucoup plus souvent mentionné (2 personnes sur 3) que les rencontres d'informations (1 personne sur 10), il est possible qu'il soit difficile pour les répondants de distinguer ces différents moyens. En effet, dans plusieurs cas, un agent pouvait interpeller personnellement une personne afin qu'elle se présente à une rencontre d'information. En fait, lors des rencontres bilan avec les groupes de formation, plusieurs participants affirmaient avoir été mis au courant de la formation par les deux moyens.

Il est également intéressant de noter que 8 personnes disent avoir connu RÉSEAUX suite à une référence d'un intervenant d'un CSSS ou d'un organisme communautaire, ce qui est deux fois plus que l'an dernier. En contre partie, moins de personnes (seulement 4) ont indiqué cette année avoir été incitées par un ancien participant à prendre part à RÉSEAUX. Toutefois, trois des quatre groupes de formation, se tenaient dans de nouveaux endroits où le programme n'avait pas encore été offert.

Un accent plus grand a donc été mis sur une approche davantage personnalisée cette année, même si le recrutement s'est fait de façon tout de même assez intensive. À ce sujet, les commentaires recueillis les années précédentes, proposaient de faire un recrutement plus « en continu » au fil des contacts. Cette année, les expériences vécues proposent plutôt de conserver une période intensive de recrutement peu avant le début du programme mais de la préparer moins à la dernière minute (ex. cibler les personnes potentielles au début de l'été). En effet, il semble que même s'il est pertinent de profiter de contacts « habituels » pour lancer l'idée à des participants potentiels et obtenir leur autorisation à transmettre leur nom aux responsables du projet, l'invitation formelle ne doit pas se faire trop longtemps avant le début du programme pour maintenir la motivation à participer.

Le schéma de la page suivante résume les résultats associés à chacune des étapes du recrutement. Ces derniers sont sensiblement les mêmes que ce qui a été observé lors des années précédentes, à savoir que :

Schéma 1 Proportion de personnes rencontrées en fonction des différentes étapes du recrutement (RÉSEAUX 3)



* Nombre officiel utilisé dans les statistiques du programme, date de référence : 24-10-2005.
 Source : Coordination régionale du programme à partir de statistiques transmises par les coordinations locales.

- environ les trois-quarts des personnes convoquées se présentent à la rencontre d'information;
- le tiers des personnes présentes se montrent intéressées et prennent rendez-vous avec la coordonnatrice locale;
- la moitié des personnes qui voient la coordonnatrice locale décident de prendre part au programme, ce qui correspond à environ une personne sur six présentes à la rencontre d'information.

Encore une fois, l'implication de tous les partenaires concernés, est relevée comme une condition déterminante dans le succès du recrutement. Le rôle primordial de la coordonnatrice locale est aussi soulevé, à la fois par les acteurs impliqués et par les participants, en tant que facteur motivationnel important dans « l'offre » du programme auprès des participants potentiels. Parmi les autres éléments mentionnés par les participants comme ayant influencé leur décision de prendre part à RÉSEAUX, la variété d'activités offertes est l'élément le plus souvent ressorti. Il s'agit donc d'une caractéristique intéressante du programme, d'autant plus que plusieurs personnes ont également mentionné des activités spécifiques (ex. sorties, stages, informatique) comme des aspects attrayants du programme, reflétant ainsi des intérêts individuels diversifiés. Il faut toutefois noter que quelques participants ont fait remarquer que la présentation du programme pourrait être améliorée en donnant encore plus d'exemples d'activités ou projets possibles et ont affirmé qu'ils avaient dû « prendre une chance » ou « faire confiance » puisque le message principal demeurait assez général (ex. « venez voir pour le savoir » ou encore « vous allez choisir et faire des activités et cela va être intéressant! »).

Quoiqu'il en soit, la coordonnatrice locale joue un rôle important dans la constitution des groupes de formation en étant plus ou moins un « filtre » déterminant dans la sélection de candidats pouvant profiter de RÉSEAUX. À ce sujet, la situation dans un groupe de formation ayant eu lieu dans un milieu plus petit, fait ressortir que pour atteindre les ratios exigés, il a été plus souvent nécessaire cette année, d'assouplir les critères de participation⁴. En effet, dans ce groupe, des participants plus jeunes n'ayant pas passé au moins quatre années consécutives à l'assistance-emploi ont été acceptés. Dans ces cas, il est à noter que des contacts ont été faits, notamment avec le Carrefour Jeunesse Emploi, afin de s'assurer que les démarches entreprises auparavant avec ces candidats étaient terminées et de déterminer si RÉSEAUX s'insérait bien dans leur cheminement.

De plus, d'autres personnes ne s'avérant peut-être pas des candidats idéals pour le programme, notamment parce qu'elles semblaient moins motivées ou parce qu'elles avaient déjà suivi récemment une formation en insertion sociale, parfois avec le même intervenant, ont été retenues. Pour ces personnes, l'opportunité leur a été offerte de prendre part à RÉSEAUX, même si celles-ci ne semblaient pas toujours pleinement motivées. Un certain assouplissement, en lien avec la sélection de candidats motivés, est aussi souligné dans d'autres lieux de formation. Cette décision a parfois conduit à une expérience positive, mais s'est aussi conclue, dans d'autres cas, par un départ en cours de programme ou par la présence d'une influence négative au sein du groupe.

⁴ Il est à noter que des démarches de recrutement avaient été initiées en 2004-2005 (an 2) dans la même localité avec peu de succès. Il avait alors été décidé de réaliser la formation dans une autre municipalité cette année là et de plutôt offrir RÉSEAUX à cet endroit en 2005-2006 (an 3).

Tableau 2 Motifs d'inscription rapportés par les participants au début du programme

Motifs d'inscription	An 3 (n = 56)*
• Croissance personnelle	53 %
• Sortir de l'aide sociale, retour au marché du travail	47 %
• Rencontrer des gens	41 %
• Faire de nouvelles activités	36 %
• Sortir de chez-soi	35 %
• Avoir plus d'argent	2 %

* Note : une même personne peut avoir indiqué plus d'un motif, c'est pourquoi la somme des pourcentages excède 100 %.
Source : Formulaire de recueil de données No 2, octobre 2005.

Finalement, c'est un ensemble de motivations qui incitent les personnes à prendre part à RÉSEAUX, notamment les possibilités de développement personnel, de faire des rencontres et des activités, de sortir de l'isolement. Néanmoins, près de la moitié des personnes qui se sont inscrites au programme y voyaient une possibilité de sortir de l'aide sociale et de réintégrer le marché du travail (tableau 2).

Tous les participants qui terminent le programme considèrent que leurs motifs d'inscription étaient bons puisque le programme leur a permis non seulement de sortir de chez eux et de réaliser différentes activités mais aussi parce qu'ils ont pu :

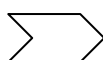
- améliorer un aspect personnel (45 %);
- s'impliquer dans un projet, retourner au travail ou aux études (45 %);
- développer des amitiés ou briser leur isolement (38 %);
- faire le point ou mieux se connaître (23 %);
- connaître des ressources (20 %).

2.2 Caractéristiques des participants

Les informations recueillies auprès des participants au cours du processus de recrutement (première rencontre avec les coordonnatrices locales) permettent de constater que, globalement, les personnes rejointes correspondent à la clientèle ciblée par le programme. En effet, une majorité des personnes inscrites, cette année, ont un profil en accord avec la clientèle visée par RÉSEAUX.

Caractéristiques de la clientèle visée

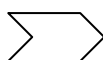
Adultes prestataires de l'assistance emploi, cumulant plus de 4 ans, sans contrainte à l'emploi ou ayant des contraintes temporaires



De façon similaire aux années précédentes, le nombre moyen d'années à recevoir des prestations d'assistance emploi (présence cumulative ou consécutive) est de 11 ans⁵.

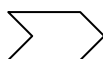
et présentant une des caractéristiques suivantes

faible niveau de scolarité (pas de diplôme de 5^e secondaire)



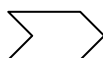
53 % n'ont pas terminé leur 5^e secondaire

loin du marché du travail (avec peu ou pas d'expérience)



Peu d'expériences de travail récentes sont rapportées par les participants : la moitié de ceux pour qui l'information est disponible, affirment avoir moins de 3 ans d'expérience, le tiers réfèrent à des expériences de travail qui ont eu lieu il y a au moins 8 ans.

problématiques personnelles, sociales ou familiales



45 % mentionnent⁶ au moins un problème de santé non ponctuel, que ce soit un problème affectant leur mobilité (ex. problème musculaire, problème de dos, fibromyalgie); une maladie chronique (ex. problème de cœur, diabète) ou des problèmes respiratoires (ex. asthme, allergies).



Près d'une personne sur quatre affirme avoir des difficultés associées à la santé mentale⁶ (ex. anxiété, dépression, troubles sévères et persistants, dépendance).

⁵ Moyenne obtenue après vérification dans les dossiers par Emploi Québec des durées de séjour à l'assistance-emploi.

⁶ Il est à noter que pour les problèmes de santé physique et mentale, il s'agit probablement d'un seuil minimal puisque ces données sont basées sur les informations transmises volontairement par les participants lors de la première rencontre avec la coordonnatrice locale.

Néanmoins, davantage d'hétérogénéité entre les groupes, et au sein de chacun d'entre eux, est remarquée cette année en comparaison avec les deux années précédentes :

- L'âge moyen des participants est de 40 ans et la majorité d'entre eux ont entre 30 et 50 ans, ce qui correspond à la clientèle attendue. Ceci est semblable à ce qui était observé les autres années. Toutefois, un groupe de formation (Disraeli) se distingue des trois autres, intégrant davantage de participants plus jeunes (30 ans ou moins).
- Dans l'ensemble, il y a plus d'hommes cette année (32 %) comparativement aux années précédentes (environ 25 %). Néanmoins, deux groupes de formation (Montmagny et Lac Etchemin) ont encore une majorité de femmes, alors que les deux autres comportent des proportions presque équivalentes d'hommes et de femmes.
- En ce qui concerne la scolarité, deux pôles sont observés avec près d'un participant sur deux (47 %) ayant une 3^e secondaire ou moins et l'autre moitié (43 %) ayant au moins terminé la 5^e secondaire. Parmi eux, 8 personnes spécifient une formation professionnelle avec diplôme d'études professionnelles (ex. cuisine, couture, infirmière auxiliaire, comptabilité). Seize participants rapportent également des expériences de formation complémentaires diverses (ex. secrétariat, menuiserie, préposé aux bénéficiaires), complétées ou non, ou encore d'une participation à des stages en emploi ou des programmes d'insertion.
- Une certaine hétérogénéité est également relevée concernant la durée de séjour à l'assistance emploi. En effet, davantage de personnes (36 %), cette année, se situent sous le critère des 4 ans de séjour, particulièrement dans un groupe de formation (Disraeli) qui a plus de jeunes participants. Malgré cela, une personne sur six (17 %) cumule plus de 15 ans de temps de séjour à l'assistance emploi.
- Moins de personnes cette année, 15 % des participants, déclarent se trouver en situation de couple (mariés ou conjoints de fait). En parallèle, moins de participants ont des enfants, 29 % cette année ont au moins un enfant de moins de 18 ans, contre plus de la moitié enregistré l'an passé. Il n'est donc pas surprenant que les besoins en gardiennage aient été moins grands cette année.
- Pour ce qui est du transport, environ le tiers des participants semblent avoir des besoins à ce sujet au moment de la rencontre initiale avec la coordonnatrice locale. Ceci ressemble aux proportions obtenues par les années passées.

EN RÉSUMÉ,

Le recrutement s'est encore une fois bien effectué lors de cette troisième année (2005-2006). Sensiblement le même processus a été appliqué, toutefois une approche plus ciblée et personnalisée a été retenue afin d'en améliorer l'efficacité. La période de recrutement doit se faire peu de temps avant le début du programme et demeure une opération intense et énergivore pour tous les partenaires impliqués. En effet, il est nécessaire, à chaque année, de contacter un grand nombre de personnes, puisqu'environ une personne contactée sur 7 décide de s'inscrire. Il s'avère également difficile de recruter suffisamment de personnes dans les milieux plus petits, ce qui peut amener l'acceptation de candidats dont le profil correspond un peu moins bien au programme afin de respecter les ratios exigés.

Les quatre groupes de formation mis sur pied regroupent au total 58 personnes correspondant à la clientèle visée par le programme. Un peu plus d'hétérogénéité est toutefois remarquée cette année en ce qui a trait aux caractéristiques personnelles des participants. Encore une fois, il est primordial d'organiser des modalités de transport pour environ le tiers des participants et souvent pour davantage dans les milieux plus éloignés. Plusieurs personnes présentent également des problématiques variées et parfois multiples.

Finalement, ce qui incite les participants à s'inscrire à RÉSEAUX est la variété des activités offertes, le dynamisme et la conviction dont font preuve les coordonnatrices locales et autres intervenants impliqués, les possibilités offertes aux participants de sortir de chez eux, de briser leur isolement, d'avoir une occasion de croissance personnelle, et, pour certains, d'obtenir le soutien nécessaire afin de retourner vers une vie plus active.

3. IMPLANTATION DU PROGRAMME en 2005-2006

Tel qu'entendu, les lieux de formation ont été déterminés localement et en partenariat (Commission scolaire et Emploi-Québec). Le tableau 3 permet de constater que cette année encore, de nouveaux milieux, certains plus ruraux et d'autres davantage urbanisés, ont été ciblés. Le programme ne retourne donc qu'à un seul endroit (Lévis) où il avait déjà été offert⁷. Malgré ces changements de sites, une bonne continuité est observée que ce soit dans les équipes d'intervenants au sein des CEA ou dans la plupart des comités de suivi locaux. Ainsi, le contexte d'implantation de cette troisième année représente une année où le programme atteint une certaine « maturité ». Comme l'exprime une intervenante, le programme et les intervenants se retrouvent ainsi en situation « d'évolution plutôt que d'adaptation », et ceci autant dans l'intervention que dans les relations avec les partenaires.

Tableau 3 Caractéristiques des lieux de formation retenus pour la troisième année d'implantation

Commission scolaire	Lieu de formation	Équipe au CEA	Comité de suivi local
• de la Beauce-Etchemin	Lac Etchemin	En partie même équipe	En majorité même comité
• de la Côte-du-Sud	Montmagny	Nouvelle équipe*	Nouveau comité
• des Appalaches	Disraeli	En partie même équipe	Même comité
• des Navigateurs	Lévis	Même équipe	En majorité même comité

* En fait, il s'agit d'une nouvelle équipe composée de personnes ayant déjà été impliquées dans RÉSEAUX lors des années précédentes au sein d'autres équipes.

Comme par les années passées, les intervenants, les membres de comités locaux et les participants ont été rencontrés et interrogés en lien avec la mise en œuvre du programme et l'actualisation de la concertation locale⁸. Globalement, les propos recueillis reflètent le contexte de continuité et de « maturité » dans lequel s'inscrit cette troisième année d'implantation puisque les personnes rencontrées s'attardent moins à la mise en œuvre du programme et à ses modalités que par les années précédentes. En effet, plusieurs acteurs et plusieurs commentaires indiquent que cette année « tout roule », « nous savons où nous allons », « c'est comme l'an passé », « les liens sont bien établis », etc. Malgré tout, quelques éléments sont ressortis et viennent confirmer ou enrichir des aspects relevés les années précédentes.

7 Il est à noter que pour le groupe de Disraeli, il s'agit d'une deuxième tentative à cet endroit. La première démarche, réalisée en 2004-2005 (an 2) n'avait pas permis de recruter suffisamment de candidats pour démarrer un groupe.

8 Afin d'alléger le texte, cette section fait état des observations de la troisième année d'implantation, en lien avec les constatations des années précédentes lorsque pertinent. Le lecteur intéressé par plus de détails concernant la description du programme peut consulter l'annexe C ou encore obtenir les documents officiels du programme, tel que le cadre de référence, en communiquant avec le coordonnateur régional de Réseaux.

3.1 Mise en œuvre du programme

a) Implantation du programme dans les commissions scolaires

Étant donné l'expérience acquise, cette troisième année d'implantation ne se démarque pas de façon particulière en ce qui a trait à l'intégration du programme dans les CEA. Le programme est connu des intervenants et du milieu; les besoins en termes de ressources sont précisés et les balises, notamment en ce qui a trait à l'adaptation locale possible, pour la réalisation du programme sont bien établies. Quelques éléments particuliers, en lien avec la situation vécue lors de cette troisième année ou en fonction d'ajustements apportés suite à l'expérience passée, sont tout de même à souligner.

- Pour la première fois cette année, deux équipes de CEA comprenaient un enseignant masculin. Cet apport a été jugé intéressant, notamment puisque les groupes comportaient davantage d'hommes cette année et par l'apport d'une dynamique un peu différente dans ces groupes de formation.
- L'importance d'avoir une bonne équipe d'intervenants (coordonnatrice, un ou plusieurs enseignants, conseillère pédagogique) est réitérée cette année puisque la clientèle rencontrée a des besoins particuliers et présente souvent des problématiques multiples avec lesquelles il faut composer. Ainsi, les commentaires recueillis font ressortir l'importance d'avoir des intervenants d'expérience qui ont l'intérêt et la motivation, des capacités d'écoute et d'affirmation, du leadership de même que la capacité d'organiser, de cadrer et de bien « gérer » le groupe tout en présentant un bon équilibre personnel. De plus, certains contenus du programme, tels la connaissance de soi ou l'informatique, requièrent une expertise spécifique pour qu'ils soient agréables et efficaces. Avoir des intervenants d'expérience et pouvoir assurer une certaine continuité dans l'équipe au fil des années est considéré comme un facteur facilitant.

À ce sujet, certains mentionnent qu'il n'est pas toujours facile de mettre sur pied une équipe « idéale », considérant le cadre organisationnel rattaché à l'attribution des fonctions, le lieu de formation choisi et la disponibilité et rétention des ressources. Toutefois, la latitude laissée aux commissions scolaires dans l'attribution et l'organisation des ressources en fonction de ces contraintes locales est encore une fois appréciée.

- Encore cette année, différents « modèles » sont présents au sein des équipes d'intervenants. Par exemple :

- une même personne peut jouer plusieurs rôles : enseignante-coordonnatrice, coordonnatrice-conseillère pédagogique;
- un groupe peut avoir un seul enseignant, deux enseignants tout au long de l'année ou encore un enseignant principal entouré d'un ou de plusieurs enseignants spécifiques pour un contenu particulier.

Chaque modèle comporte ses avantages et inconvénients et doit bien s'adapter au contexte local pour être efficace. Quel que soit le modèle d'organisation retenu au sein de l'équipe, il est aussi important d'avoir de bons liens entre ses membres et un minimum de disponibilité de chacun pour avoir une bonne dynamique d'équipe, une intervention cohérente et efficace et permettre le soutien mutuel et la ventilation des émotions.

- L'intégration du groupe RÉSEAUX au sein d'un CEA est encore jugée comme une bonne stratégie et comporte différents avantages qui peuvent contrebalancer la perception que peuvent avoir certains acteurs rencontrés quant à un effet rébarbatif potentiel pour les participants de se retrouver « à l'école »⁹.
 - Les participants s'y font une place, participent à la vie du Centre et y initient même des activités.
 - L'accueil du groupe y est généralement plus favorable que dans une école secondaire ou que dans d'autres endroits généralement dédiés à d'autres types de clientèles. Des ressources et locaux adéquats y sont disponibles, de même qu'un certain encadrement minimal (ex. horaire, règles) qui offre une bonne transition entre la maison et le milieu de travail.
 - Le cadre scolaire amène aussi un engagement dans une démarche axée vers des objectifs à atteindre qui suppose une certaine « obligation » à progresser, dans un temps donné et à travers le choix des activités, interventions et réflexions, vers l'atteinte de ces objectifs.
- Dans une commission scolaire, une entente particulière a été établie avec Emploi Québec afin qu'elle puisse établir et gérer elle-même un contrat global avec certains fournisseurs pour le transport des participants pour toute la durée de la formation plutôt que de mettre en place le mode de facturation individuel habituel où chaque personne doit faire une demande de remboursement directement à Emploi Québec. Cette façon de faire a considérablement simplifié les démarches, diminuer les délais de paiement aux fournisseurs et permis de réaliser certaines économies grâce à l'entente globale.
- La réalisation de groupes de formation dans des milieux plus éloignés encore cette année fait ressortir certaines difficultés. En effet, la décision d'offrir la formation à ces endroits permet de rapprocher le service de la clientèle mais affecte tout de même le

⁹ A ce sujet, il est à noter qu'outre des commentaires touchant des aspects spécifiques, tels que la qualité ou la grandeur du local, les participants n'ont pas fait de remarques négatives générales en ce qui a trait à suivre leur formation dans un CEA plutôt qu'à un autre endroit.

service offert, notamment en diminuant le temps de présence des intervenants au cours d'une journée (temps de transport) et leur disponibilité de façon générale (promptitude à répondre aux demandes, présence non quotidienne). Ceci est plus marquant pour les intervenants qui sont moins en contact avec les participants, notamment les conseillères pédagogiques. Il s'avère donc plus difficile dans ces cas de bien suivre l'évolution du groupe et de bien connaître les situations. De plus, les intervenants se retrouvent plus isolés et les liens de soutien et d'échanges sont plus difficiles. Finalement, il est difficile de fournir une figure de référence accessible vers laquelle les participants pourraient se tourner en cas de besoin à la fin du programme, d'autant plus qu'à certains endroits les autres ressources et la présence des partenaires y sont aussi plus limitées. Afin de pallier à ce désavantage, une commission scolaire a choisi qu'un de ses enseignants soit déjà présent dans la communauté où a lieu la formation afin qu'un point de contact y demeure à la fin du programme.

- Des acteurs mentionnent à nouveau l'importance d'offrir ce type de formation dans de petits milieux car ces personnes n'iront pas dans les plus grandes villes. Selon certains acteurs, il faudrait toutefois tenir compte, dans les budgets attribués à la réalisation du programme, des coûts fixes encourus qui s'avèrent souvent plus élevés dans ces situations (ex. déplacements des intervenants, des participants et lors des activités). Certains suggèrent aussi d'ajuster les ratios en conséquence afin d'éviter de tenter de combler le groupe avec des personnes qui ne s'avèrent pas des candidats aussi motivés ou pour qui RÉSEAUX n'est peut-être pas le programme le plus approprié. En effet, ce choix peut influencer la dynamique du groupe tout au long du programme puisque des personnes peu intéressées et peu impliquées sont parfois maintenues le plus longtemps possible dans le groupe afin de conserver le ratio minimal exigé. Non seulement cette façon de faire influence négativement la dynamique du groupe mais s'avère aussi très énergivore pour la coordonnatrice et les autres intervenants.
- Les montants disponibles pour réaliser des activités éducatives sont toujours appréciés. Encore une fois, certains intervenants mentionnent toutefois que ces budgets sont vite passés avec un « grand » groupe pour toute la durée du programme (ex. maintien à au moins 15 participants). Ces différences seraient aussi accentuées dans le cas de milieux plus éloignés étant donné, par exemple, les frais de transport plus importants pour réaliser des visites, sorties ou autres activités.
- Suite à certaines difficultés survenues l'an dernier, une attention particulière a été portée à différents endroits afin de bien présenter l'information rattachée aux aspects financiers pour les participants et la réalisation des activités. Par exemple, dans un lieu de formation, la coordonnatrice locale était aussi présente lors de la rencontre pour

acceptation avec la personne d'Emploi-Québec afin d'avoir une compréhension commune des conditions particulières à chaque participant et ainsi éviter des malentendus. Lors de cette rencontre, il était aussi précisé aux participants que les conditions pouvaient varier entre les individus ou entre les lieux de formation en fonction de leurs contextes et situations spécifiques. Cette façon de faire semble avoir contribué à diminuer les situations ambiguës ou pouvant porter à mésentente sur ces sujets.

b) Contenus et modalités du programme

Cadre de référence et activités

Le cadre de référence élaboré dès le début de la mise en œuvre de RÉSEAUX précise la structure, les principales caractéristiques du programme de formation, les objectifs visés et propose quelques pistes d'intervention (voir annexe C pour un résumé). Le cadre de référence constitue donc les balises à l'intérieur desquelles le programme doit être concrétisé par chaque équipe de CEA. Pour cette troisième année d'implantation, certains ajustements y ont été proposés, suite à l'expérience des années précédentes :

- recherche d'un meilleur équilibre en début de programme entre les activités de réflexion (connaissance de soi, bilans) et celles plus « actives » (ex. activités physiques, sorties, etc.);
- stages d'insertion plus adaptés aux besoins et capacités des participants (ex. contenus, durée, moment);
- activités d'autofinancement pour une activité de fin d'année moins nombreuses et d'ampleur plus modeste;
- augmentation des contacts avec les organismes communautaires tout au long du programme (ex. visites, conférenciers invités, liens pour services aux participants, bénévolat collectif, etc.);

Généralement, les personnes rencontrées s'entendent pour affirmer que le cadre de référence est utile et est bien respecté avec certaines variations locales dans son application. Même si les intervenants peuvent déjà réutiliser certains outils développés par les années passées, ils proposent qu'encore plus de détails soient ajoutés dans le cadre de référence en ce qui a trait à la description des activités à réaliser (ex. proposer, prévoir davantage de moyens concrets d'appliquer les différentes dimensions du programme, prévoir des moyens d'évaluation) afin d'aider les enseignants à visualiser les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place pour y arriver. Ceci s'avèrerait particulièrement utile dans le cas des activités associées à une meilleure connaissance de soi où il est facile de mettre l'accent sur un cadre ou des objectifs à portée davantage « thérapeutiques » que « éducatifs ». Ceci donnerait donc davantage de

balises aux nouveaux intervenants, particulièrement les conseillères pédagogiques et les enseignants et faciliterait la réutilisation d'outils développés à travers les différentes situations vécues dans chacun des groupes au fil des ans, tout en s'adaptant aux besoins et intérêts spécifiques des participants de l'année en cours.

Tout comme les années passées, une grande variété d'activités diverses ont été réalisées afin de rejoindre les objectifs et balises fixées dans le cadre de référence : bilans et connaissance de soi, visites de lieux et d'organismes, rencontres et conférenciers sur divers thèmes et services, sorties culturelles, activités manuelles, informatique, mini-formations, recherches sur des thématiques particulières et dans le milieu, bénévolat collectif, activités de transfert dans la communauté, stages, dîners et activités sociales, cuisine collective, activités physiques, activités de financement, fêtes et vie de groupe, etc.

Pour les intervenants, il est important d'offrir une brochette d'activités motivantes et intéressantes car cela incite non seulement les gens à s'inscrire à RÉSEAUX, mais aussi à persévérer dans le programme. La variété est importante puisque la clientèle présente une diversité d'intérêts. De plus, cela permet à chacun de découvrir et d'identifier des champs d'intérêts qu'ils peuvent expérimenter dans un cadre qui leur permettra de vivre des succès.

Le point de vue des participants vient confirmer l'opinion des intervenants. En effet, globalement les activités proposées sont satisfaisantes, avec au moins 85% des participants, qui ont répondu au questionnaire de satisfaction, qui les considèrent

« Toutes les activités que l'on a faites m'ont plu car ça m'aidait à me trouver et à me prouver que je pouvais faire plus que je ne le pensais. »

« bonnes » ou « excellentes ». Il y a toutefois beaucoup de variété dans les opinions (ce qui a été aimé ou moins aimé), certaines activités se révélant très plaisantes pour certains sont parfois les moins intéressantes pour d'autres. C'est pour cette raison aussi que certains auraient souhaité faire davantage d'un type d'activités alors que d'autres auraient préféré en faire moins. Néanmoins, les activités physiques de longue haleine (ex. yoga, taïchi) ont été parmi celles qui semblent avoir été moins appréciées des participants. Les activités de groupe sont aussi moins appréciées dans certains groupes de formation, mais ce point de vue est aussi associé à la dynamique du groupe tel qu'il sera illustré un peu plus loin.

Activités de transfert

Au cœur du transfert des apprentissages, les stages ressortent comme un aspect important pour les participants mais aussi pour les intervenants et autres partenaires qui gravitent autour de RÉSEAUX.

« J'ai expérimenté les 2 domaines que je voulais essayer et donc j'ai appris et j'étais fière de moi. »

« Je connais mieux les domaines où je possède des qualités et capacités de travail. »

Les stages sont de façon générale, un moment attendu par les participants. Certains regrettent toutefois qu'ils ne soient pas davantage planifiés et choisis plus tôt afin d'offrir plus de variété et de possibilités. Pour beaucoup de participants, c'est une occasion « d'essayer », de « vérifier » leurs intérêts, mais aussi de reprendre confiance en leurs capacités ou encore de les estimer de façon réaliste. Certains souhaiteraient en faire davantage ou de plus longs, encore là, afin de pouvoir avoir une variété de tâches ou une gradation dans les responsabilités. Quelques participants ont aussi souligné qu'ils auraient souhaité un suivi plus serré en cours de stage afin de pouvoir s'ajuster plus rapidement, plutôt que d'avoir une rétroaction seulement à la fin du stage. À ce sujet, les intervenants font remarquer qu'ils ont apporté une attention particulière à faire un bon arrimage avec les organismes offrant les stages afin qu'ils aient une bonne connaissance des besoins et attentes des personnes qu'ils reçoivent.

Le choix de stages n'est pas toujours très grand, notamment dans des milieux présentant moins de ressources. Par conséquent, il n'est pas toujours facile d'offrir une bonne diversité et de trouver des possibilités qui plaisent aux hommes et aux femmes, notamment pour des plateaux de travail, puisque leurs goûts peuvent varier beaucoup en termes de type de travail ou de bénévolat qui peuvent les intéresser.

Une plus grande période de stage permettrait peut-être aussi l'accès à une plus grande variété de stages et ainsi apporterait une réponse plus satisfaisante aux besoins des personnes et des organismes qui les reçoivent. Dans cette perspective, quelques participants suggèrent de visiter également des milieux de travail et pas seulement des organismes du milieu, afin qu'ils puissent se familiariser davantage avec le monde de l'emploi. Certains intervenants ajoutent toutefois des réserves à ce souhait, considérant qu'il est important d'offrir des occasions de stages réalistes qui s'intègrent au cheminement et capacités des participants.

Horaire proposé et autres modalités

Globalement, les participants se disent satisfaits des modalités offertes dans le cadre de RÉSEAUX (endroit, local, horaire, équipement, durée). En effet, au moins 85 % des répondants

au questionnaire de satisfaction considèrent ces aspects comme satisfaisants et souvent près de 50 % s'en disent même « très satisfaits » (voir annexe C pour des résultats détaillés).

Outre les activités spécifiques retenues par chacun des groupes de formation, l'horaire et la durée précise du programme sont les aspects qui varient le plus localement. La progression des heures est considérée par les acteurs et les participants comme un aspect important de RÉSEAUX, en permettant aux participants de s'adapter graduellement au retour vers une vie plus active. Quelques participants rencontrés ont tout de même mentionné que pour eux, il aurait été facile et intéressant de passer plus rapidement à un horaire de 4 jours. À ce sujet, un lieu de formation a opté cette année, pour un horaire constant de 4 jours dès le début du programme. Même s'il est vrai que cette façon de faire a pu être un peu exigeante pour certains participants en début de programme, les responsables locaux croient que l'adaptation a été de courte durée. De plus, selon eux, cela a été évité par la suite de nombreuses discussions au moment d'augmenter le nombre d'heures de présence et a éliminé les démarches nécessaires pour ajuster les modalités de transport ou de gardiennage au nouvel horaire. Il faut aussi noter à ce sujet que le fait que le temps consacré au transport par les participants pour participer au programme était assez limité, a peut-être facilité l'implantation de cet horaire dans ce groupe.

Quelle que soit la façon de l'actualiser, un horaire de quatre jours est considéré comme suffisant par la plupart des participants. Plusieurs considèrent qu'une cinquième journée ou que l'ajout d'heures supplémentaires en activités de transfert dans la communauté sont difficiles à faire, même si elles sont remplies d'activités intéressantes ou rattachées à leur projet personnel.

La durée de RÉSEAUX est sans contredit pour les acteurs rencontrés un élément à conserver dans le programme puisque les objectifs visés par RÉSEAUX nécessitent des changements importants chez les participants et par conséquent, demandent du temps à se réaliser. Par ailleurs, certaines personnes rencontrées estiment que la durée substantielle de RÉSEAUX permet de s'adapter aux rythmes de changement des personnes, tout en offrant la possibilité d'accélérer, lorsque pertinent, le cheminement de certains participants vers la réalisation d'un projet personnel. De plus, certains acteurs mentionnent que pour eux, la durée du programme exige des participants un degré d'engagement, d'implication et d'investissement plus important qui favorise l'instauration de changements durables, de même qu'un sentiment de fierté et de réussite plus marqué à la fin du programme (il est valorisant pour eux de « passer à travers »).

Pour les participants, les opinions varient un peu, certains souhaitant un programme un peu plus court (ex. 30 semaines) mais plus intensif, alors que d'autres proposent de le prolonger un peu afin qu'il ne se termine pas aussi abruptement ou encore dans le but d'y intégrer davantage de stages ou des stages plus longs qui apporteraient même, pour quelques-uns, un meilleur suivi jusqu'à un retour vers l'emploi.

Finalement, il faut mentionner que la qualité du local attribué à un groupe de formation en particulier (Lac Etchemin) était moins satisfaisante pour cette année et que cela a été rapporté dans les rencontres et questionnaires d'évaluation.

Dynamique du groupe

Pour plusieurs personnes interrogées, une des caractéristiques gagnantes de RÉSEAUX est le fait que l'intervention se fait non seulement individuellement mais aussi en groupe. La présence du groupe permet ainsi non seulement de briser l'isolement des participants mais aussi offre l'occasion de travailler sur les relations avec les autres et sur l'acceptation et le respect des différences en plus d'apporter du soutien, de la motivation et des modèles inspirants. À ce sujet, la mise en place d'un groupe « fermé », où les inscriptions ne sont possibles qu'en début de programme, facilite le développement d'un sentiment d'appartenance, d'esprit de groupe et de soutien en plus de simplifier le suivi du groupe puisque tout le monde chemine à peu près en même temps.

Pour les participants, lorsqu'une dynamique positive a pu être établie, le groupe s'avère un élément motivateur important, étant donné le respect, la discrétion, le soutien, les échanges et les exemples de succès qu'ils y retrouvent. De plus, certains mentionnent que l'expérience de groupe leur permet d'apprendre à mieux réagir à l'autorité, au fait qu'ils ne sont pas les seules personnes à prendre les décisions, à respecter des conditions associées aux choix retenus par le groupe, etc. D'autres indiquent que le soutien du groupe les a parfois encouragés à ne pas lâcher dans des situations plus difficiles (ex. voir le côté positif et pas seulement les obstacles ou explorer différentes avenues de solution). Plusieurs participants affirment qu'ils ont aimé travailler en équipe, faire du bénévolat en groupe et avoir des comités au sein de leur groupe. Quelques personnes mentionnent toutefois qu'elles auraient aimé pouvoir changer de comité en cours d'année afin de réaliser de nouvelles tâches. Quelques participants ont aussi indiqué qu'ils auraient apprécié avoir plus d'occasions d'échanger informellement avec les autres membres du groupe, notamment lors des dîners (ex. pouvoir dîner ensemble dans un local particulier).

Pour les intervenants, la dynamique plus négative vécue cette année, surtout dans deux lieux de formation, a affecté le degré d'accomplissement général du groupe et a limité la réalisation et l'ampleur des projets de groupe. Cela a aussi affecté la portée des activités d'introspection et de travail sur soi. Il était, en effet, beaucoup plus difficile d'établir dans ces groupes des consensus, d'éviter les confrontations entre les individus et avec les intervenants et ainsi de travailler ensemble de manière efficace et intéressante. Par conséquent, plusieurs activités n'ont pu être menées à terme, ou même mises en œuvre. Moins de cohésion et de soutien entre les participants de ces groupes semblent donc ressortir cette année mais malgré tout, des progrès individuels intéressants sont observés chez plusieurs personnes.

Les effets associés à une dynamique de groupe négative sont aussi observés dans les résultats de satisfaction, puisque dans les deux groupes où la situation a été plus difficile, environ une personne sur 3 ou même une personne sur 4 est insatisfaite du climat, des échanges et de l'entraide ou encore de la stimulation apportée par le groupe. De plus, les commentaires recueillis auprès des participants font ressortir que certains membres de ces groupes semblaient peu motivés ou impliqués et par conséquent l'ambiance était lourde avec beaucoup de temps passé dans des discussions et du « chialage » et peu accordé à la réalisation de projets de groupe.

En fin de compte, participants et intervenants font ressortir que certaines personnes ont tout de même pu profiter de l'expérience de groupe même si celle-ci n'était pas toujours des plus positives (ex. affirmation de soi, gestion de conflit). Quoiqu'il en soit, plusieurs intervenants mentionnent qu'il est important de demeurer vigilant dans l'établissement et le maintien d'une bonne dynamique de groupe et ceci malgré des contraintes de mise en œuvre comme par exemple, le respect de ratios. Dans cette optique, il convient d'intervenir rapidement afin d'éviter une détérioration du climat, une plus grande emprise d'un leadership négatif, une perte de motivation chez une grande proportion de participants et une implication ou une charge supplémentaire pour les intervenants.

c) Soutien aux participants et coordination locale

Le soutien apporté et la disponibilité des personnes ressources sont des éléments du programme jugés comme étant très satisfaisants par les participants (au moins les 2/3 des personnes qui ont répondu au questionnaire de satisfaction les considèrent comme excellent). L'écoute, la disponibilité, le soutien individuel et en groupe qui arrive au bon moment et en quantité suffisante ainsi que l'efficacité des interventions sont tous des aspects relevés par les participants pour illustrer leur opinion.

L'importance de la coordonnatrice locale ressort encore une fois cette année comme un facteur déterminant dans le succès du programme. En effet, sa position lui confère un rôle différent de l'enseignant et lui permet d'apporter un soutien personnalisé déterminant qui ne pourrait pas être possible si elle n'avait pas le temps et la responsabilité de jouer un rôle privilégié auprès de la personne. Ainsi parce qu'elle connaît bien la personne et qu'elle a la disponibilité pour le faire, elle peut obtenir une vision globale, établir une relation plus déterminante avec la personne, être au courant et même à l'affût de son évolution, établir des objectifs et en assurer le suivi et finalement, pouvoir faire les contacts et les liaisons requises avec les autres partenaires pour apporter un soutien et un accès rapide aux services nécessaires. Elle peut ainsi agir « sur

plusieurs fronts » à la fois et avoir, avec l'aide des autres partenaires, une action concertée plus efficace. Étant donné sa position stratégique, plusieurs acteurs mentionnent, encore une fois, l'importance d'avoir une personne d'expérience à ce poste qui puisse avoir une approche positive et constructive avec les participants.

d) Coordination régionale

Après trois années de réalisation, les acteurs rencontrés sont toujours d'avis que la présence d'une coordination régionale apporte une rigueur et un cadre qui évite que chacun modifie trop le programme ou improvise. Ainsi l'authenticité du programme est maintenue dans son essence et ses objectifs, non seulement par le biais du cadre de référence, mais également grâce aux rencontres et au suivi apporté par le coordonnateur régional. À ce sujet, plusieurs font remarquer l'évolution positive au fil des trois années dans les relations et la compréhension mutuelle entre les niveaux régional et local qui a permis d'obtenir un équilibre satisfaisant entre le respect des balises identifiées dans le programme original et l'adaptation aux réalités et aux contraintes locales avec lesquelles il faut composer.

En terme de soutien apporté par le pallier régional, il est mentionné que les rencontres périodiques entre coordonnatrices et conseillères pédagogiques sont toujours appréciées, d'autant plus qu'elles font maintenant l'objet de rencontres conjointes. En effet, ces dernières estiment que cette façon de faire est plus efficace, en diminuant la redondance (certaines personnes jouent les deux rôles), facilitant les liens entre les intervenantes et le développement d'une vision commune, offrant une occasion de partager des idées et des expériences et de ventiler et finalement, en sécurisant les nouvelles personnes et soutenant leur intégration. Même si après trois années d'implantation, elles n'ont plus besoin d'être très fréquentes, les rencontres avec les responsables locaux sont aussi intéressantes et facilitent les échanges et ajustements.

Encore une fois, deux activités de perfectionnement ont été offertes aux enseignants. Les coordonnatrices et conseillères pédagogiques se joignaient aussi au groupe. Ces rencontres sont toujours jugées utiles afin d'obtenir de nouvelles idées, de partager des expériences et d'obtenir du soutien. Ceci est considéré d'autant plus important que la clientèle et les contenus abordés ne sont pas toujours faciles (ex. activités de connaissance de soi). Suite aux commentaires recueillis l'an dernier, une de ces rencontres a porté sur l'exclusion sociale. À ce sujet, plusieurs membres des comités de suivi locaux ont indiqué qu'ils seraient aussi intéressés par une formation de ce type.

Finalement, quelques personnes font ressortir l'importance du comité de gestion régional et de l'implication de ses membres dans le succès de RÉSEAUX au niveau local. En effet, pour

plusieurs la signature d'une entente formelle et la présence du comité de gestion régional de l'entente a apporté une crédibilité et une importance au programme qui se traduit localement par une reconnaissance de chacun des partenaires et une certaine « obligation » de s'impliquer, de se mobiliser en fonction de ses champs d'expertise et de ses responsabilités. Les maillages entre partenaires ont donc été plus faciles à établir et lorsque des personnes s'impliquent au niveau du comité local les attentes sont claires, les partenaires sont prêts à y contribuer concrètement et dans l'action.

3.2 Actualisation de la concertation locale

Au fil des trois années, même si le programme n'a pas toujours été offert au même endroit, une certaine stabilité s'est maintenue dans la composition des comités locaux de suivi et des équipes d'intervenants, permettant une évolution dans les relations entre les partenaires. En effet, les gens se connaissent davantage, ils sont plus au fait des services disponibles, des modalités d'accès et de la complémentarité de chacun. Il y a donc une meilleure reconnaissance et implication des partenaires et des liens plus serrés se forment, assurant une meilleure continuité dans l'intervention et améliorant leur efficacité à cibler les solutions efficaces à mettre en place.

Parce qu'ils comprennent mieux et connaissent mieux le programme, les membres des comités locaux de suivi en sont aussi porteurs ce qui fait en sorte qu'il est plus facile pour eux d'en parler, de penser au programme, d'en faciliter la réceptivité dans leur organisation et de motiver divers partenaires à s'y investir.

Une certaine expérience de travail en concertation est aussi présente dans les nouveaux lieux de formation et nouveaux comités locaux de suivi puisque la plupart des membres avaient déjà été impliqués dans RÉSEAUX ou en avaient au moins déjà entendu parler. Plusieurs acteurs se connaissent aussi puisqu'ils sont membres d'autres comités ou encore ont l'occasion de rencontrer d'autres membres dans le cadre de leurs fonctions.

Les points les plus souvent abordés lors des rencontres des comités sont :

- les activités réalisées et les liens avec les grandes étapes du cadre de références;
- l'état de la participation, le cheminement global du groupe et des personnes;
- les liens établis avec les différents partenaires;
- des échanges, réflexions ou orientations autour de situations particulières, de besoins spécifiques ou d'interventions potentielles, des idées de stages ou des contacts à établir.

Certains comités revoient systématiquement la situation de tous les participants ou presque, mais la plupart suggère de plutôt faire un bref survol général du déroulement du projet et du cheminement du groupe et ainsi se concentrer sur les situations plus problématiques afin de réduire le temps de rencontre.

Le comité permet à chacun des partenaires d'avoir une vision plus globale des personnes, de la clientèle et de son cheminement et par conséquent d'ajuster, dans certains cas, leurs propres services ou interventions. Ils connaissent aussi mieux les divers services et ressources de leur communauté et peuvent y avoir recours avec d'autres clients. Pour plusieurs personnes interrogées, les gains associés à leur participation au comité sont dus au fait que les discussions y sont concrètes abordant des situations particulières, des activités spécifiques, des problèmes à résoudre. En fait, les situations y sont discutées et des solutions sont proposées en tirant profit des expertises et ressources de chacun.

À ce sujet, plusieurs personnes rencontrées soulignent l'importance de liens rapides et fonctionnels entre les partenaires, et en particulier avec le CSSS, afin d'avoir accès rapidement aux ressources requises dans le cadre de démarches de résolution de problématiques personnelles. Au cours de cette troisième année, 14 personnes ont été référées vers d'autres ressources (11 en CSSS et 3 autres dans un organisme communautaire). Dans tous ces cas, la référence a été rapide et l'accès aux services requis a été grandement facilité ce qui permet de bénéficier de la mobilisation de la personne et favorise grandement le maintien de la motivation et de la participation dans le programme.

Outre un accès facilité aux ressources, l'expertise apportée par ces partenaires dans les nombreuses situations particulières vécues par la clientèle de RÉSEAUX (ex. problèmes de santé physique ou mentale, de dépendance, de déficience intellectuelle) est très importante puisque la coordonnatrice ne peut régler elle-même tous les problèmes ou encore fournir l'aide psychosociale ou thérapeutique requise.

Parmi les autres exemples de contribution spécifique des partenaires de RÉSEAUX les plus souvent mentionnés, ressortent la présence et l'implication de ces derniers au sein des activités du groupe de formation. À ce chapitre, l'implication des organismes communautaires est à mentionner, en plus de leur implication dans la réalisation de stages avec les participants. Finalement les liens et le suivi offert par Emploi Québec aux personnes qui ont retenu, comme projet personnel l'insertion en emploi ou le retour au travail, constitue aussi un exemple de contribution déterminante dans le succès du programme.

De plus, les liens créés entre les partenaires améliorent les contacts entre les intervenants et facilite la complémentarité des actions pour une intervention davantage cohérente et concertée

avec des arrimages entre les divers services offerts (même ligne d'action où chacun fait sa part, le bout de chemin qui relève de ses responsabilités). L'action concomitante de l'ensemble des partenaires crée une synergie qui multiplie l'effet des actions de chacun. En fin de compte, tous travaillent ensemble sur l'ensemble de la personne même s'ils ne travaillent pas tous en même temps. Pour plusieurs acteurs rencontrés, cette façon de faire est très importante dans un contexte de ressources limitées où un seul organisme ne peut tout faire seul et où l'action concertée permet d'aller plus loin avec les ressources disponibles. De plus, ces liens sont utiles non seulement pour la clientèle de RÉSEAUX mais aussi dans d'autres programmes ou situations.

Quelques personnes soulignent aussi que, selon elles, le travail en équipe et le réseautage au sein des membres du comité sont aussi des modèles pour les participants même s'ils n'ont pas souvent l'occasion de les voir directement. À cet effet, ils notent aussi qu'ils ont été un peu moins en contact direct avec les participants au cours de la dernière année, surtout dans le cas où le groupe se situe dans un milieu plus éloigné. Quoiqu'il en soit, ces personnes croient que les participants savent tout de même que les membres du comité travaillent ensemble pour eux.

En somme, la concertation, le partenariat et donc le « réseautage » développés autour et avec chacun des participants sont souvent mentionnés comme une des forces du programme qui a des retombées tangibles pour la clientèle spécifique de RÉSEAUX et même au delà. Le comité de suivi local a donc, pour les membres et pour les intervenants, un rôle déterminant dans l'établissement de cette concertation locale et, par conséquent, a des retombées positives non seulement auprès de la clientèle de RÉSEAUX mais aussi à l'extérieur du programme.

3.3 Suivi des participants à la fin de « RÉSEAUX »

Même si des mesures ont été mises en place l'an dernier afin d'assurer un meilleur suivi aux participants à la fin du programme,¹⁰ plusieurs acteurs craignent toujours que sans soutien ou référence formels disponibles, les résultats obtenus à la fin du programme peuvent vite s'estomper et les projets personnels être facilement abandonnés lorsque des obstacles surviennent. De leur côté, certains participants affirment que même s'ils voient leur avenir d'un bon œil, ils ont parfois certaines craintes de retomber dans leurs anciennes habitudes et dans leur isolement. La période estivale leur apparaît comme propice à revenir « aux anciennes habitudes » puisque à la fin de RÉSEAUX plusieurs n'auront plus « de raison de se lever » et puisque pour certains leur projet ne se concrétisera seulement qu'à l'automne (ex. retour aux études). Quelques-uns indiquent aussi qu'ils espèrent pouvoir continuer à profiter de certaines facilités afin de poursuivre leur projet personnel (ex. transport). Dans les groupes où la dynamique a été bonne, les participants souhaitent continuer à se voir et à se soutenir mais reconnaissent aussi que cela ne sera pas facile, chacun retournant à son milieu et à ses occupations et plusieurs estimant qu'il sera difficile de faire les efforts nécessaires pour contacter les autres ou encore d'avoir les moyens de se rencontrer (ex. transport).

Plusieurs acteurs proposent donc qu'un point de référence propre à RÉSEAUX (ex. la coordonnatrice) demeure disponible dans le milieu pour un certains temps et que davantage de points de contacts ou d'occasions formelles de rencontres soient mis sur pied afin d'assurer le maintien encore fragile des acquis et ainsi un succès à long terme.

Une commission scolaire avait offert un suivi plus structuré aux participants de l'an dernier (disponibilité d'une des enseignantes à raison de 3 h par semaine, à utiliser selon les besoins). En fait, en plus d'être identifiée comme personne de référence en cas de besoin, 2 rencontres supplémentaires de groupe et un suivi individuel au besoin, étaient offerts et organisés au cours de l'été et de l'automne, par une des enseignantes présentes auprès d'eux lors de RÉSEAUX 2. Même si aucune mesure d'évaluation formelle n'a été intégrée dans l'évaluation régionale, les propos recueillis à ce sujet révèlent que :

10 À la fin de la première année d'implantation : les modalités suivantes ont été retenues par le comité de gestion afin d'offrir un suivi aux participants :

- bilan des projets personnels des participants dans les commissions scolaires et transmis aux représentants d'Emploi-Québec (santé physique, aspect social, projet de vie, ouverture au marché du travail et autres commentaires);
- rencontres entre les participants et les représentants d'Emploi-Québec avant la fin du programme (mi-juin) pour présenter les services et programmes offerts;
- recommandation que les participants de « RÉSEAUX », désirant poursuivre leur cheminement vers l'emploi, puissent bénéficier de tous les projets mis en œuvre pour les personnes plus éloignées du marché du travail;
- relance individuelle auprès des participants par les représentants d'Emploi-Québec au début de l'automne (septembre).
- retrouvailles à l'automne (novembre) organisée par la commission scolaire.

- environ la moitié des participants ont assisté aux rencontres de groupe mais moins de personnes ont fait appel au suivi individuel;
- selon les intervenants impliqués, les personnes qui y ont eu recours ont bien participé et semblent satisfaites du suivi obtenu.

Le rappel téléphonique, prévu un an après la fin du programme, permettra d'obtenir d'autres informations pertinentes quant aux besoins de suivis et aux répercussions de ces mesures particulières sur l'évolution de la situation de ces participants.

Quoiqu'il en soit, plusieurs acteurs considèrent qu'il est important d'essayer, au minimum, de créer, pour chaque personne et en fonction de ses besoins spécifiques, un lien particulier avec d'autres partenaires qui pourront eux assurer le relais à la fin de RÉSEAUX. Ce nouveau point de référence variera donc selon les individus et devrait être « au courant » de la situation et en mesure d'impliquer d'autres partenaires au besoin. Par contre, au fil des discussions, il ressort souvent qu'un suivi minimum, propre à RÉSEAUX devrait être offert puisque les autres partenaires en place ne peuvent facilement jouer ce rôle. Certaines personnes rappellent toutefois que ce soutien devrait éviter de « mater » les personnes et par conséquent ne pas s'éterniser non plus. En fait, pour plusieurs acteurs, le suivi idéal consisterait à prolonger un peu RÉSEAUX afin d'y mettre fin de manière un peu plus graduelle. Dans cet ordre d'idées, ce suivi devrait privilégier les personnes qui sont déjà en action à la fin du programme afin de les encourager à persévérer et de continuer à soutenir leur évolution.

EN RÉSUMÉ,

Cette troisième année (2005-2006) s'inscrit dans la continuité à plusieurs égards et par conséquent, il est possible d'affirmer que le programme y a atteint son « rythme de croisière ». La mise en œuvre du programme s'est donc bien passée, même dans les nouveaux endroits, et globalement les participants et intervenants sont satisfaits de son déroulement et du soutien apporté. Quelques spécificités sont tout de même relevées, soit :

- une entente particulière réalisée dans une commission scolaire pour simplifier l'organisation et la gestion du transport des participants;
- un horaire de 4 jours dès le début du programme, plutôt que l'horaire progressif, adopté avec satisfaction dans un groupe de formation;
- des rencontres régionales moins fréquentes et faites de façon regroupée pour les coordonnatrices locales et les conseillères pédagogiques;
- des groupes de formation dans de petites communautés plus éloignées mais plus complexes à mettre en œuvre (difficulté de recrutement, disponibilité moins grande des intervenants, ressources et services à proximité plus limités, impact du transport sur le budget disponible pour la réalisation d'activités);
- une dynamique plutôt difficile dans deux groupes de formation, y limitant la réalisation de projets de groupe, demandant beaucoup d'énergie des coordonnatrices locales pour en gérer l'impact, et rappelant l'importance d'agir rapidement sur ces problèmes et d'en limiter les effets sur la motivation et les réalisations du groupe;
- un suivi formel additionnel offert dans une commission scolaire à certains participants de l'an dernier, prolongeant le soutien apporté à la fin du programme.

En fait, cette troisième année profite de l'expérience et de l'expertise acquise au cours des années précédentes mais aussi des contacts et des liens tissés avec les partenaires. À ce sujet, l'implication et la collaboration des divers partenaires impliqués et des comités locaux de suivi sont considérés comme un apport important pour :

- faciliter l'accès aux services et ressources requis pour les participants;
- apporter une expertise spécifique dans le soutien offert;
- favoriser une approche globale et concertée dans l'intervention.

4. RETOMBÉES À COURT TERME CHEZ LES PARTICIPANTS DE L'AN 3 (2005-2006)

Comme par les années passées, l'évaluation s'attarde aux retombées du programme sur les participants. Trois axes sont plus spécifiquement étudiés, soit : l'évolution de la participation en cours de programme, la situation des participants quant à l'initiation d'un projet à la fin du programme visant à apporter un changement significatif dans leur situation personnelle et finalement, les retombées perçues par les participants et les différents acteurs impliqués dans RÉSEAUX.

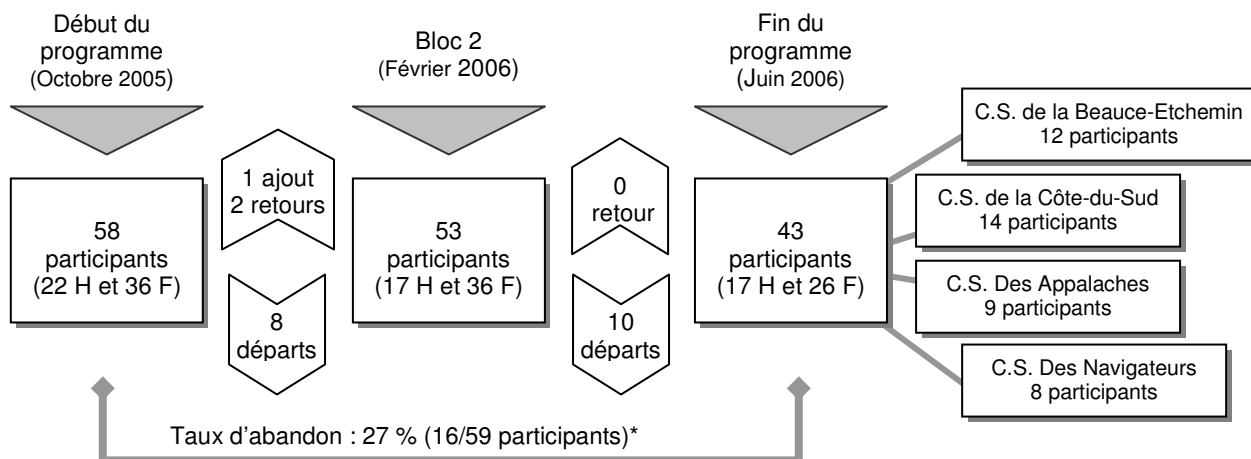
4.1 Participation tout au long du programme

Au fil de la trentaine de semaines du programme, le taux d'absentéisme se situe autour de 10 %. Ceci est un peu plus élevé que ce qui a été observé lors des deux premières années, mais correspond tout de même à un taux très satisfaisant pour ce type de programme.

Le schéma 2 résume l'évolution de la participation au cours de cette troisième année d'implantation de RÉSEAUX. Au total, 16 départs ont été enregistrés, dont 6 personnes qui ont été invitées par les responsables locaux à quitter le groupe, puisqu'il ne semblait pas leur convenir et que leur participation n'était pas satisfaisante. Il est à noter que quelques personnes ont quitté le groupe avant la fin du programme afin d'actualiser leur projet personnel plus rapidement (ex. retour aux études). Ces personnes ne sont pas considérées dans les statistiques de départ parce qu'elles atteignent, quoique plus rapidement que prévu, les objectifs du programme. Le taux d'abandon est donc de 27 %, ce qui est aussi jugé très positivement par les différents acteurs impliqués.

Il est à noter que les trois-quarts des départs ont eu lieu dans les deux groupes de formation où la dynamique a également été jugée plus difficile par l'équipe d'intervenants et les participants. Il semble aussi que le recrutement ait été difficile à ces mêmes endroits. Dans ce contexte, il est possible de se questionner si le certain « assouplissement » des critères de sélection, notamment en lien avec la motivation à participer, mentionné par des intervenants de ces milieux, peut avoir un lien avec la participation en cours de programme à ces endroits.

Schéma 2 Évolution de la participation au programme au cours de l'année



* Comprend 6 personnes qui ont été invitées à quitter le groupe par les responsables locaux et une personne qui s'est ajoutée lors du premier bloc d'activités.
 Source : Coordination régionale du programme RÉSEAUX à partir de statistiques transmises par les coordinations locales.

De plus, en proportion, presque autant d'hommes (environ 1 sur 4) que de femmes (près de 1 sur 3) ont quitté en cours de formation. Ceci est un peu différent de ce qui a été observé précédemment, où, en proportion, plus d'hommes que de femmes ne terminaient pas le programme. À ce sujet, les hommes semblent quitter plus rapidement le programme que les femmes, soit dès le premier bloc (6 départs). Ceci était également observé au cours des années précédentes. Quoiqu'il en soit, 43 personnes, soit 7 personnes sur 10 qui débutent le programme, ont poursuivi leur implication jusqu'à la fin, ce qui est également estimé comme étant très bon pour ce type de programme avec cette durée et intensité.

4.2 Situation des participants à la fin du programme

Tel que déjà mentionné, RÉSEAUX vise à ce que les participants réalisent un changement significatif dans leur situation personnelle. Cela peut se traduire par cinq types de projets, soit :

- entreprendre une démarche formelle pour résoudre une problématique personnelle ou familiale;
- participer aux activités d'un ou de plusieurs organismes communautaires;
- effectuer un retour aux études;
- s'inscrire dans un programme de formation ou une démarche visant l'insertion en emploi;
- s'intégrer au marché du travail.

Même si le retour au marché du travail a été retenu alors qu'il s'agit d'un indicateur habituellement associé à l'intégration en emploi plutôt qu'à l'intégration sociale, l'atteinte de tous les autres objectifs est tout aussi souhaitable et est considérée comme un succès. Chaque participant choisit, en cours de formation ou à la fin du programme, le projet pertinent à sa situation. Ceci est perçu, par les participants et par les divers acteurs impliqués, comme une caractéristique positive du programme.

Le tableau 4 permet de constater que 88 % des participants qui terminent le programme, s'engagent dans un projet personnel et atteignent de cette façon un des indicateurs de réussite recherchés. Ainsi, près des deux-tiers des personnes qui se sont inscrites à RÉSEAUX le terminent avec succès. Ces résultats sont similaires aux observations des années précédentes.

Un regard plus spécifique sur les projets retenus permet de constater que :

- Le tiers des participants se sont impliqués dans une démarche formelle pour résoudre une problématique personnelle, arrimée avec un partenaire du milieu, majoritairement un CSSS mais dans certains cas avec un organisme communautaire. Pour la plupart de ces personnes, il s'agit d'un point de départ auquel elles greffent aussi un autre objectif de changement ou projet (ex. retour aux études, implication dans un organisme communautaire).
- Environ une personne sur six a choisi de s'impliquer bénévolement dans un organisme communautaire et ainsi de contribuer de façon significative à sa communauté. Une même proportion a opté pour un retour aux études, que ce soit en formation générale ou pour quelques-uns en formation professionnelle.
- Environ une personne sur deux opte pour un projet personnel en lien avec un retour vers le marché du travail, soit directement ou encore par le biais d'un programme d'insertion en emploi.

Ces résultats sont jugés très satisfaisants par les intervenants et par les responsables locaux et régionaux du programme. La popularité des projets personnels axés vers une réintégration au marché du travail peut même étonner, compte tenu des caractéristiques de la clientèle et considérant que le retour au travail n'est pas une « condition » associée à la participation, ni même un objectif priorisé. Il est à noter toutefois que les intervenants indiquent qu'il s'agit d'un défi qui sera difficile à relever pour certaines personnes. Ces situations ont été discutées avec les participants concernés et ils ont choisi de maintenir leurs objectifs puisqu'ils correspondaient vraiment à leurs aspirations.

Tableau 4 Situation des participants à la fin du programme

Indicateurs atteints à la fin du programme	Nombre de participants en fonction des indicateurs atteints	Proportion sur le nombre de participants ayant <u>terminé</u> le programme	Proportion sur le nombre de participants ayant <u>débuté</u> le programme
• Démarche formelle pour résoudre une problématique personnelle	14	33 %	24 %
• Implication dans un organisme communautaire	8	19 %	14 %
• Retour aux études	7	16 %	12 %
• Programme d'insertion en emploi	12	28 %	20 %
• Marché du travail	10	23 %	17 %
• Total en projet	38	88 %	64 %
• Aucun projet personnel	5	12 %	8 %
Nombre total de participants ayant terminé le programme	43	100 %*	73 %
Abandon ou exclusion en cours de route	16		27 %
Nombre total de participants au programme	59**		100 %*

* Une démarche pour résoudre une problématique personnelle jumelée à un autre élément.

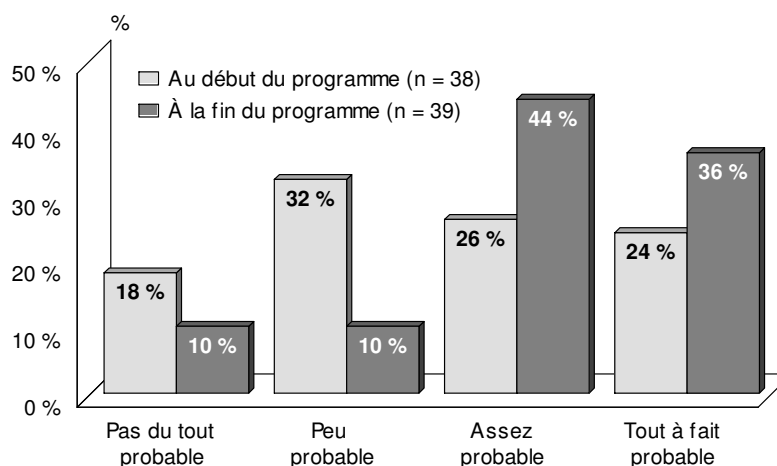
** Incluant une personne qui s'est ajoutée lors du premier bloc d'activités (voir schéma 2).

Source : Coordination régionale du programme RÉSEAUX à partir de données transmises par les coordinations locales.

Quoiqu'il en soit, les commentaires recueillis par le biais du questionnaire de satisfaction portent à croire que pour les 2/3 des participants (63 %), l'intégration au marché du travail au cours de la prochaine année est une réalisation souhaitée. Pour plusieurs (42 %), ce désir semble même plus réaliste ou plus probable maintenant qu'ils ont complété le programme, comparativement à ce qu'ils pouvaient évaluer au début de la formation (schéma 3). En fait, une personne sur trois considère même que cela est tout à fait probable pour eux qu'ils atteignent cet objectif au cours de la prochaine année.

Finalement, parmi les autres réalisations souhaitées dans l'année suivant leur participation au programme, plusieurs désirent non seulement réaliser leur projet personnel (ex. résolution d'une

Schéma 3 Probabilité perçue par les participants d'un retour éventuel vers l'emploi



Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.

Problématique personnelle, retour aux études, faire du bénévolat, retour au travail) mais aussi continuer à rencontrer les autres membres de leur groupe et poursuivre différentes activités découvertes dans le cadre de RÉSEAUX (tableau 5).

Tableau 5 Réalisation souhaitée par les participants pour la prochaine année

Réalisations souhaitées	Proportion de répondants choisissant chacune des réalisations possibles (n=40)*
• Retourner sur le marché du travail	26 (64 %)
• Continuer à rencontrer les autres membres du groupe	25 (62 %)
• Continuer à faire des activités découvertes dans le cadre de RÉSEAUX	18 (46 %)
• Faire du bénévolat	13 (33 %)
• Résoudre un problème personnel	12 (31 %)
• Retourner aux études	9 (23 %)

*La somme des pourcentages excède 100 %, puisqu'une même personne pouvait indiquer plus d'une réalisation souhaitée.

Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.

4.3 Perceptions quant aux retombées à court terme du programme

Au delà de la mise en place d'un projet personnel, RÉSEAUX vise également à développer chez les participants, les compétences nécessaires pour s'intégrer socialement, notamment afin d'organiser les aspects concrets et fonctionnels de leur vie et d'explorer leur milieu. C'est pour cette raison que l'évaluation s'est aussi attardée à recueillir la perception des participants quant aux retombées du programme dans leur vie avec l'aide de questions intégrées à l'évaluation pédagogique des participants, d'un questionnaire recueillant leur perception des retombées à la fin du programme et d'une entrevue avec chacun des quatre groupes de formation. Ce portrait est complété par la vision des différents acteurs qui côtoient les participants de près ou de loin qui ont aussi été rencontrés à la fin du programme.

a) Mise en pratique des connaissances acquises

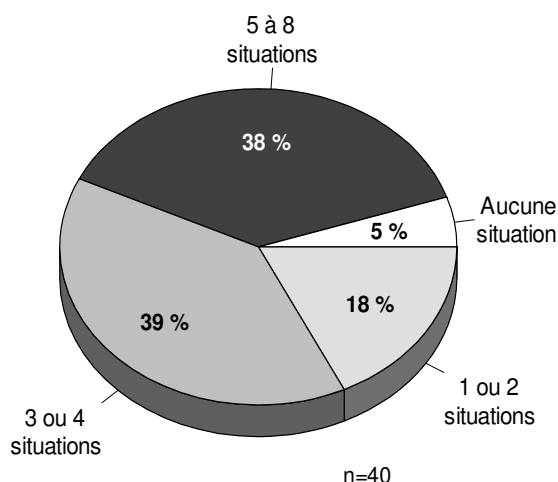
La très grande majorité (95 %) des répondants considère que les connaissances apprises dans le cadre de RÉSEAUX sont utiles dans leur vie de tous les jours. En fait, les trois-quarts des répondants estiment qu'ils ont acquis des connaissances utiles dans au moins 3 des 9 situations de vie proposées (schéma 4). Plus spécifiquement, les situations où le plus de participants affirment avoir pu mettre en pratique les connaissances acquises sont les suivantes :

- l'importance qu'ils accordent à leur santé physique et mentale (80 %);
- leur connaissance des ressources du milieu (58 %);
- la pratique de loisirs (45 %).

Plusieurs autres aspects de leur vie sont aussi retenus par au moins le tiers des répondants :

- l'entretien de leur domicile (38 %).
- leurs relations avec les membres de leur famille autres que conjoint et enfants (35 %);
- leurs relations avec leurs enfants (33 %);
- comme membre d'une association ou d'un groupe (33 %).

Schéma 4 Nombre de situations de vie où les répondants perçoivent qu'ils ont acquis des connaissances utiles



Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.

b) Endroits revisités et activités refaites

« J'ai refait plusieurs activités. Je les ai placées dans ma vie, elles m'ont aidé à me remettre sur pied et à reprendre confiance en moi. »

RÉSEAUX vise non seulement à mettre les participants en contact avec une grande variété d'activités et de lieux dans leur communauté mais surtout à faire en sorte que certains y découvrent des passions, ressources et moyens de les intégrer dans leur vie. Il est donc important d'examiner si les participants ont l'intention de poursuivre, une fois le programme terminé, certaines activités ou certains contacts établis au fil des semaines passées au sein de RÉSEAUX.

La plupart des répondants (près de 9 personnes sur 10) ont mentionné au moins une activité qu'ils aimeraient continuer à faire, principalement des activités physiques ou le maintien de saines habitudes de vie ou encore du bricolage et de la cuisine. Quelques-uns mentionnent aussi qu'ils espèrent continuer leur bénévolat ou l'informatique. Environ la moitié d'entre eux avaient effectivement déjà refait, de leur propre chef, certaines de ces activités, surtout des activités physiques et de la cuisine.

Pour ce qui est de contacts avec des lieux ou des ressources connus dans le cadre de RÉSEAUX, près de la moitié (41 %) mentionnent qu'ils y sont déjà retournés. À ce sujet, il faut noter que les participants ayant été questionnés au début du mois de juin, ils n'avaient pas nécessairement eu beaucoup de temps pour mettre en pratique leurs nouvelles habiletés ou pour avoir l'occasion de profiter des endroits et ressources découverts dans le cadre du programme. Quoiqu'il en soit, les endroits et ressources mentionnés sont très variés et reflètent la diversité des besoins (ex : ACEF, CSSS, divers organismes communautaires, organismes d'aide à l'insertion en emploi).

c) Comportements favorisant l'estime de soi

Au fil des trois années d'évaluation, une question issue d'une évaluation pédagogique visait à recueillir l'opinion des participants en lien avec l'amélioration de certains de leurs comportements associés à une bonne estime de soi. Tout comme par les années passées, au moins 8 répondants sur 10 considèrent qu'ils se sont améliorés depuis le début du programme pour chacun des comportements ciblés (tableau 6). Certains commentaires recueillis permettent d'illustrer de quelle façon ou dans quelle situation ils ont pu mettre en pratique ces comportements :

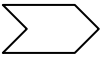
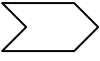
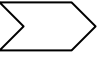

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • S'affirmer davantage, avoir plus confiance en eux, exprimer leurs idées |  | <p>« Je laisse moins les autres décider pour moi. »
 « Je suis moins gênée. »
 « Je parle plus devant le groupe. »</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gérer leurs émotions, leur anxiété |  | <p>« Je suis moins prompt. »
 « J'ai appris à me relaxer, à me calmer. »
 « Je ne lâche pas, je continue et je pense à une amie qui m'encourage. »</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Réagir positivement dans une situation particulière; |  | <p>« J'ai rebondi après mon échec dans mon premier stage. »
 « Je trouve plus de points positifs lors des discussions. »</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Appliquer concrètement leurs habiletés |  | <p>« Dans mes stages. »
 « J'ai trouvé un travail. »</p> |

Tableau 6 Amélioration perçue par les participants quant à leurs comportements favorisant le développement d'une meilleure estime de soi

Comportements favorisant l'estime de soi	Proportion de répondants considérant qu'il est maintenant plus facile de mettre en pratique ces comportements à la fin du programme qu'à leur arrivée dans le groupe (n = 40)
• Essayer de nouvelles expériences	93 %
• Reconnaître ses points forts et faiblesses	90 %
• S'adapter aux changements	90 %
• Accepter les erreurs	90 %
• Trouver des points positifs dans différentes situations	90 %
• Être plus sûr de soi	88 %
• Persévérer devant les difficultés	85 %
• Prendre part aux décisions du groupe	83 %
• Gérer ses émotions	78 %

Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.

Plusieurs autres exemples rapportés sont aussi associés par les participants à un sentiment de fierté que ce soit :

- des réalisations spécifiques associées aux différentes activités exécutées dans le cadre du programme (54 % des répondants);
- des changements personnels apportés dans leur vie, dans leur développement comme personne (44 % des répondants);
- des efforts et améliorations observées dans leurs relations avec d'autres personnes, notamment dans leur implication au sein du groupe (23 % des répondants);
- dans la réalisation de leur stage (23 % des répondants).

Il n'est donc pas surprenant qu'à la fin du programme, la très grande majorité des participants se disent fiers des réalisations accomplies dans le cadre de RÉSEAUX (55 % se disent très fiers, 40 % assez fiers).

Finalement, un nouveau questionnaire, « l'Auto-portrait », a été instauré cette année afin de faire le point sur l'estime de soi des participants en lien avec leurs habiletés personnelles et sociales. Cette mesure, qui est d'abord un outil d'intervention, a été retenue dans l'évaluation afin d'obtenir une vision un peu plus détaillée de l'évolution de l'estime de soi, toujours en lien avec

Tableau 7 Résumé des statistiques concernant « l'Auto-portrait » (mesure de l'estime de soi)

Statistiques (n=39)	Situation en début de programme (octobre 2005)	Situation en fin de programme (juin 2006)
Score global (peut varier entre 22 et 88)		
Moyenne	62,6	70,7*
Minimum	43	52
Maximum	85	86
Scores moyens par sous-échelle		
• Connaissance de soi (7 items)	19,2	22,0*
• Organisation de leur vie (6 items)	18,6	12,9*
• Relations avec les autres (4 items)	11,6	12,9*
• Ouverture sur la communauté (5 items)	13,2	16,1*

* Différence entre les deux moments statistiquement significative (p<0,05)

Source : Questionnaire « l'Auto-portrait » recueilli par les conseillères pédagogiques (octobre 2005 et mai 2006).

les objectifs visés par la formation¹¹. De plus, la passation de ce questionnaire à deux moments (début et fin de programme) permet d'évaluer s'il y a progression ou non des participants sur ces aspects suite à leur participation. Les données résumées au tableau 7 permettent de relever une amélioration statistiquement significative des résultats entre le début et la fin du programme, non seulement pour le score global mais aussi pour chacune des sous-échelles. Les sous-échelles où une plus grande amélioration est remarquée sont la connaissance de soi et l'ouverture sur la communauté.

En fait, les participants ont enregistré en moyenne une augmentation de leur score pour 40 % des items, soit pour 9 des 22 questions. Les items où le plus de participants enregistrent une amélioration entre les deux temps de mesure sont principalement en lien avec l'ouverture sur la communauté, soit :

¹¹ Il est à noter que « l'Auto-portrait » n'est pas une mesure standardisée de l'estime de soi dont les qualités psychométriques sont établies. Il s'agit plutôt d'un instrument « maison » d'abord utilisé pour l'intervention. Cet outil constitue tout de même un moyen d'évaluation intéressant pour obtenir un indice quant à l'évolution des participants sur cet aspect. En effet, les dimensions retenues dans l'instrument cadrent très bien avec les objectifs et contenus du programme. Par ailleurs, les différences relevées dans le temps sont significatives et les résultats observés vont dans le sens de ce qui aurait pu être attendu, ce qui peut laisser croire à une certaine sensibilité de l'outil à faire ressortir un changement véritable et non pas seulement des différences de scores attribuables à l'instrument lui-même ou à l'erreur de mesure.

- « Je connais les organismes communautaires de ma région » (64 % des participants ont un meilleur score sur cet item à la fin du programme);
- « Je sais comment rechercher de l'information pour mes besoins personnels » (62 %);
- « Je connais les secteurs d'activités économiques de ma région » (59 %);
- « Je possède des compétences que je veux partager » (59 %).

Quelques items, surtout associés aux habiletés nécessaires à l'organisation de leur vie, présentent, pour une dizaine de personnes, des scores moins forts à la fin qu'au début du programme :

- « J'ai un bon réseau de support dans mon environnement » (28 % des participants ont un score moins bon sur cet item à la fin du programme);
- « J'ai une hygiène de vie équilibrée » (26 %);
- « Je suis capable de prendre du temps pour moi » (21 %).

Quoique ce constat puisse sembler négatif au premier abord, la nature des énoncés concernés peut aussi permettre de considérer ces résultats comme un reflet possible d'une meilleure capacité d'introspection.

d) Autres retombées perçues par les participants

Certaines questions du questionnaire de satisfaction visaient à obtenir le point de vue plus global des participants quant aux retombées de RÉSEAUX. Le tableau 8 fait ressortir qu'une majorité de répondants (généralement plus de 8 répondants sur 10) considèrent que leur participation à RÉSEAUX a été bénéfique pour eux sous plusieurs plans. En effet, près des trois-quarts des répondants affirment que le programme les a beaucoup aidés à mieux se connaître et pour plus de la moitié, leur participation leur a même beaucoup aidé à refaire le point concernant ce qu'ils souhaitaient faire de leur vie. Plus de la moitié des participants croient également que le programme leur a beaucoup redonné le goût d'agir et plusieurs y ont confirmé leur désir de travailler ou de retourner au travail. En fait, plus de la moitié indiquent aussi que le programme les a beaucoup aidé à développer diverses habiletés spécifiques qui leur permettront d'atteindre leur but (ex. retrouver un rythme de vie, développer des méthodes de travail, développer leur sens des responsabilités).

Il n'est donc pas surprenant qu'au moins 8 personnes sur 10 qui terminent le programme considèrent que leur participation à RÉSEAUX a été utile, intéressante et satisfaisante pour eux et qu'environ une sur deux jugent même que cela a été très utile, très intéressant et très satisfaisant (schéma 5). Les deux-tiers considèrent aussi que le programme a bien ou même

Tableau 8 Perception des répondants quant aux retombées de leur participation à RÉSEAUX

Retombées perçues du programme	Proportion de répondants considérant que leur participation au programme les a aidés (n = 40)	
	<u>Beaucoup</u>	<u>Assez</u>
• Mieux se connaître	71 %	18 %
• Redonner le goût d'agir	63 %	28 %
• Améliorer leur qualité de vie	58 %	35 %
• Déterminer quoi faire de leur vie	55 %	30 %
• Retrouver un rythme de vie	55 %	25 %
• Développer leur sens des responsabilités	51 %	31 %
• Confirmer leur désir de travailler ou retravailler	48 %	33 %
• Développer des méthodes de travail	45 %	35 %
• Être moins stressé par les nouvelles situations	40 %	20 %

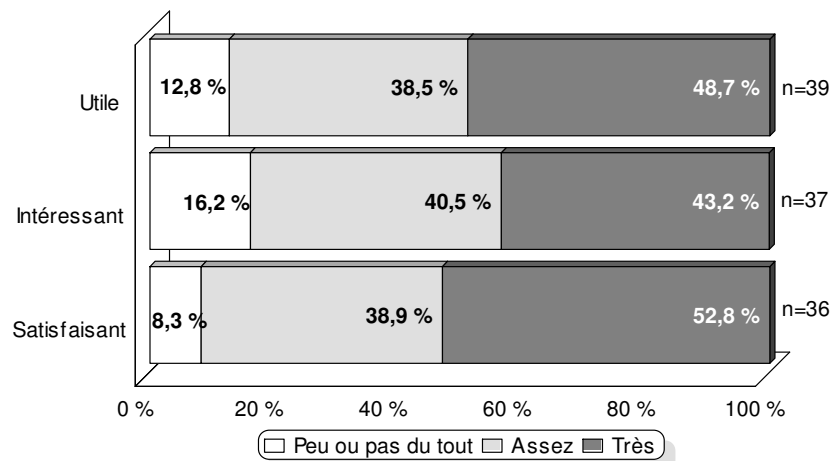
Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.

très bien répondu à leurs attentes. Ainsi, 82 % recommanderait le programme car cela leur a apporté :

- une motivation, de la croissance personnelle, l'amélioration de leur confiance en soi, de leur affirmation de soi ou de leur estime de soi;
- une meilleure connaissance de soi, le sentiment de s'accepter davantage et de se sentir accepté tel qu'on est, de se sentir compris, d'avoir le droit de penser à soi;
- avoir du soutien, de l'entraide, gérer leurs émotions, s'ouvrir sur les autres et accepter de l'aide;
- améliorer leur santé, leur apparence;
- des activités, des expériences, des ressources et des stages qui leur permettent d'essayer, « de voir s'ils sont capables »,
- de l'information sur plusieurs sujets, une meilleure connaissance et un accès facilité à des ressources;
- des sorties, des amitiés et une occasion de sortir de leur isolement;
- une nouvelle activité, un travail.

Il est aussi intéressant de noter que les personnes qui émettent certaines réserves à recommander le programme ou qui disent que le programme n'a pas répondu à leurs attentes, se retrouvent presque exclusivement dans les deux groupes où la dynamique a été plus difficile. Parmi ces personnes, certaines rappellent la nécessité que les personnes intéressées par le programme soient motivées et acceptent de s'investir personnellement dans la démarche.

Schéma 5 Appréciation globale du programme par les participants



Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.

Dans l'ensemble, ce qui ressort du pont de vue des participants c'est que RÉSEAUX a permis aux participants de cheminer personnellement comme ces commentaires le résumant bien :

« Je ne regrette rien de RÉSEAUX, ça m'a fait évoluer »

« Je me suis retrouvé dans ma personne »

« Plusieurs ateliers m'ont fait prendre conscience de problèmes personnels que « j'ignorais »

« RÉSEAUX m'a permis de connaître plein de ressources et de faire un bon point de ma vie. »

« Cela m'a déniaisé. Je ne foutais rien... cela a été un élément déclencheur et maintenant j'ai un travail »

« Ma participation à RÉSEAUX marque un point tournant dans ma vie. Comment vous remercier ? »

« RÉSEAUX m'a permis de voir les choses en rose plutôt que de toujours broyer du noir. Cela m'a permis de voir que je suis moi aussi un être humain. »

« J'ai réalisé que la vie vaut la peine d'être vécue et aujourd'hui, je suis plus heureux. Merci RÉSEAUX! »

« Le bilan que j'ai fait m'a permis de voir tout ce que j'avais comme bagage alors que je croyais que je n'avais rien. »

« Ça m'a permis de mieux prendre conscience de mes besoins pour l'avenir. »

« Cela a changé ma vie sur bien des plans. J'ai repris confiance en moi. Je suis capable de tasser les gens négatifs de ma vie et j'ai réorganisé ma vie. Surtout, je suis retournée au marché du travail. »

« RÉSEAUX m'a permis de me découvrir des forces et des qualités que je ne pensais pas avoir. »

e) Perception des acteurs impliqués

La clientèle visée par RÉSEAUX n'est pas facile à faire changer, progresser ou même à faire interagir. Plusieurs participants présentent beaucoup de difficultés dans plusieurs sphères de leur vie et présentent, en début du programme, différentes caractéristiques qui rendent difficile leur intégration en emploi (ex. capacités physiques et cognitives, autonomie et initiative, hygiène et apparence, attitude et comportement). Il faut donc être réaliste quant aux changements qu'il est possible d'apporter et quant aux réelles possibilités pour certains de se retrouver en emploi à court, moyen ou long terme. Ainsi, plusieurs acteurs réaffirment encore une fois que le fait que le travail ne soit pas le seul objectif acceptable dans le cadre du programme est une composante importante de RÉSEAUX puisque tous les participants peuvent y trouver leur compte, y faire une évolution et y vivre un succès. Certains intervenants mentionnent que selon eux, il y a des programmes d'insertion socioprofessionnelle qui n'obtiennent pas d'aussi bons résultats.

Pour d'autres participants les objectifs sont atteints étant donné l'amélioration personnelle qu'ils ont réalisé (ex. valorisation, confiance en eux, démarches pour résoudre un problème personnel, apparence, bien-être personnel) et l'intégration sociale réalisée (ex. briser leur isolement, contacts avec les ressources).

D'autres effets non négligeables ne sont pas non comptabilisés de façon systématique, mais sont observés et rapportés sous forme d'anecdotes ou d'exemples par les intervenants :

- effets sur leur santé;
- relation avec leur conjoint ou leur enfant;
- sortir de leur isolement, élargissement de leur réseau social;
- prise de conscience de leur situation, savent plus ce qu'ils veulent;
- soutien pour résoudre des problèmes personnels divers (à la base de toute autre possibilité de progression);
- développement de leur confiance en soi, de leur estime de soi;
- semblent plus heureux, bien dans leur peau;
- avoir des objectifs et les atteindre.

Finalement, quelques remarques ou réflexions, en lien avec les résultats associés à RÉSEAUX, ont été recueillies au cours des rencontres d'évaluation. Par exemple :

- des acteurs rencontrés notent qu'il n'est pas toujours facile d'offrir des solutions adaptées aux besoins de cette clientèle qui puissent leur permettre d'apporter une contribution à la société. En effet, les ressources en emploi ou alternatives sont souvent limitées, surtout dans certains milieux (ex. peu d'entreprises d'économie sociale, de

place en insertion professionnelle, d'emplois particuliers qui pourraient leur convenir, ou même parfois peu d'organismes communautaires où ils pourraient contribuer).

- Les intervenants ont l'impression que la clientèle visée par RÉSEAUX, qui demeure à l'assistance emploi sans contrainte à l'emploi pour une longue période, s'alourdit au fil des ans. Pour certains, ceci peut être prévisible puisque de plus en plus, divers programmes et mesures s'adressent précocement aux jeunes afin d'éviter qu'ils ne passent beaucoup de temps à l'assistance emploi. Ceux qui y sont depuis longtemps, sont ceux pour qui ces interventions n'ont pas été efficaces, à qui souvent, peu de choses leur sont offertes par la suite ou encore qui présentent des problématiques plus importantes.
- Les hommes semblent avoir plus de problèmes (ex. santé mentale, dépendance) et il n'est pas facile de réaliser les activités d'introspection avec eux (cela peut expliquer leurs départs en début de programme). Toutefois, ceux qui restent « travaillent fort » et ont souvent une influence positive dans le groupe et obtiennent des résultats intéressants.

En somme, les acteurs impliqués croient qu'il faut mettre en perspective les résultats observés avec les caractéristiques de la clientèle rejointe par le programme. Ainsi, ils voient majoritairement des résultats positifs associés à une participation à RÉSEAUX qui va au delà de la réalisation d'un projet personnel.

EN RÉSUMÉ,

Pour cette troisième année d'implantation, les différentes sources d'information et les différents points de vue recueillis convergent vers le constat que **RÉSEAUX** atteint ses objectifs et apporte, à court terme, des retombées positives pour les personnes qui y participent, par exemple :

- une bonne participation tout au long du programme, peu d'absentéisme et un taux d'abandon relativement bas pour de ce type de programme;
- la majorité des personnes qui terminent le programme s'impliquent dans une démarche significative de changement (projet personnel);
- environ la moitié des participants souhaitent, ou même s'engagent dans une démarche conduisant vers un retour au travail même si cela ne constitue pas le but du programme;
- plusieurs participants considèrent qu'ils peuvent transposer les connaissances acquises au cours de la formation dans leur vie de tous les jours;
- une majorité de participants témoignent de changements dans leur comportement, dans leur connaissance et leur perception d'eux-mêmes (ex. estime de soi, affirmation de soi, réaction aux situations vécues, relations interpersonnelles, sentiment de fierté) ou encore dans leur intégration dans la communauté (ex. amitiés développées, connaissance des ressources, soutien apporté).

Pour les acteurs rencontrés, ces résultats sont d'autant plus intéressants considérant le point de départ de plusieurs personnes et le cheminement parcouru, l'investissement personnel de chacun dans leur évolution et la contribution que plusieurs participants apportent maintenant à leur entourage et à leur communauté.

5. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce troisième bilan annuel du programme RÉSEAUX apporte aussi un portrait positif de l'implantation du programme. En fait, cette troisième année a pu profiter de l'expérience et des assises solides établies au cours des années précédentes. Ainsi, une bonne continuité est observée que ce soit dans les équipes d'intervenants au sein des CEA ou dans la plupart des comités de locaux de suivi.

Le programme a donc été implanté pour une troisième fois en respectant les balises régionales établies, bien que certains ajustements aient été apportés localement afin de mieux s'adapter aux contextes particuliers et besoins de la clientèle. Cette continuité porte ses fruits dans l'intervention comme dans la concertation et dans les liens créés entre les différents partenaires impliqués (ex. accès aux services, échanges axés sur la recherche de solution, recours aux expertises spécifiques de chacun et développement d'une approche globale envers la clientèle). Par conséquent les résultats à court terme, soit à la fin de la formation, observés auprès de la quarantaine de personnes qui ont terminé le programme, sont aussi très encourageants :

- la participation tout au long du programme est généralement bonne et les taux d'absentéisme et d'abandon sont bas;
- 9 personnes sur 10 qui terminent la formation atteignent un des indicateurs de réussite établis pour le programme et s'engagent dans une démarche significative de changement (projet personnel) ;
- plusieurs observations et opinions recueillies font ressortir des gains pour les participants suite à leur participation dans plusieurs sphères de leur vie qui sont en lien avec les objectifs du programme, comme par exemple :
 - un isolement social moins grand,
 - un développement de la personne, notamment en ce qui concerne leur estime de soi, leur confiance en soi et leur affirmation de soi,
 - une amélioration de leurs relations avec les autres,
 - une meilleure connaissance et utilisation des ressources de la communauté,
 - globalement un sentiment de fierté, de croissance personnelle, de bien-être et d'espoir qui rayonne sur l'ensemble de leur personne et dans leur entourage.

Encore cette année, différents constats émergent également du bilan dressé et viennent renforcer le portrait établi au cours des années précédentes, comme par exemple :

- la grande quantité d'énergie qui doit être investie dans le recrutement, puisqu'il est nécessaire de contacter beaucoup de personnes avant d'obtenir le nombre de participants requis;
- le grand nombre et la variété de problématiques vécues par la clientèle du programme;
- la pertinence, mais aussi les difficultés supplémentaires associées à la réalisation d'un groupe de formation dans des milieux plus petits et plus éloignés;
- l'importance d'établir une bonne dynamique de groupe et d'être vigilant quant aux facteurs pouvant en affecter l'établissement et le maintien;
- l'utilité des principales composantes de RÉSEAUX, notamment l'importance de développer :
 - une variété d'activités permettant de rejoindre les intérêts divers des participants et de leur faire découvrir de nouveaux horizons et essayer de nouvelles choses;
 - des activités de transfert dans la communauté;
 - une durée et une intensité suffisante pour entreprendre un cheminement et des changements significatifs qui demandent du temps;
 - un soutien individuel apporté par la coordonnatrice locale;
 - la reconnaissance que tous peuvent cheminer en fonction de leur point de départ et non pas atteindre un retour au travail à tout prix;
 - une action concertée, notamment par la mise en place d'un comité local de suivi et par l'implication de l'ensemble des partenaires de l'étape du recrutement jusqu'au suivi à la fin du programme.

Le suivi à moyen terme prévu, et dont les résultats feront l'objet d'un autre document, complètera le bilan évaluatif de cette troisième année du programme en apportant un éclairage quant aux retombées à plus long terme de RÉSEAUX. Toutefois, les témoignages et les différentes sources d'information retenues dans l'évaluation jusqu'à maintenant permettent d'affirmer que le programme produit, encore cette année, un apport significatif dans la vie des participants à RÉSEAUX.

ANNEXE A : LE PROGRAMME DE FORMATION

Principales caractéristiques du programme de formation

Objectifs visés

- Acquérir les compétences nécessaires pour s'intégrer socialement
- Organiser les aspects concrets et fonctionnels de sa vie personnelle et sociale
- Reconnaître et expérimenter les exigences du marché du travail
- Comprendre les composantes d'un projet d'intégration à l'emploi ou de retour aux études

Caractéristiques du programme

- Durée : 37 semaines avec relâche
- Cadre de référence régional avec possibilité d'adaptation locale
- Horaire progressif : 15h à 30h /semaine
- Groupe fermé (ajouts possibles en début de formation seulement)
- Activités à l'interne et/ou en collaboration avec des organismes du milieu
- Pédagogie de la responsabilité et par projet
- Transfert des apprentissages dans le milieu (ex : stages d'exploration)
- Suivi individuel et pédagogique personnalisé
- Coordination locale assurant des liens avec le milieu et un suivi personnalisé
- Coordination régionale
- Comité local de suivi du projet (multisectoriel)
- Évaluation formative

Contenus du programme*

Programme sur mesure dont les contenus sont issus des services de formation à l'intégration sociale

○ **Bloc 1**

Établissement de la dynamique de groupe (4 semaines)

- bilans personnels
- organisation de la vie quotidienne
- identification des intérêts
- intégration et établissement de la dynamique de groupe

○ **Bloc 2**

Exploration du milieu (18 semaines)

- connaissance du milieu et recherche d'information
- interactions avec le groupe et projets de groupes (autofinancement et intégration dans le CEA)
- amélioration de la santé physique et mentale, ouverture sur la communauté

○ **Bloc 3**

Projet personnel (15 semaines)

- utilisation des ressources du milieu
- stages dans le milieu
- notion de projet
- définition et engagement dans un projet personnel
- bilan des acquis et transition vers la fin du programme

Changements significatifs recherchés

5 situations sont considérées comme un succès :

- Entreprendre une démarche formelle pour résoudre une problématique personnelle ou familiale
- Participer aux activités d'un ou d'organismes communautaires
- Retourner aux études
- S'inscrire dans un programme de formation ou une démarche visant l'insertion en emploi
- S'intégrer au marché du travail

* Pour plus de détails, le lecteur intéressé peut consulter le cadre de référence du programme RÉSEAUX (an III 2005-2006).

**ANNEXE B : PERSONNES IMPLIQUÉES POUR CHACUN
DES QUATRE LIEUX DE FORMATION**

COMMISSION SCOLAIRE DES APPALACHES

NOM DU RESPONSABLE DE LA COMMISSION SCOLAIRE : ISABELLE LAPLANTE

LIEU DU GROUPE DE FORMATION :

- + Localité : Disraeli
- + Centre responsable du groupe : Centre l'Escale de Thetford Mines

NOM DE LA DIRECTION DU CENTRE : PIERRE BOULET

NOM DE LA CONSEILLÈRE PÉDAGOGIQUE QUI SUIVRA LE GROUPE : KATHY ST-PIERRE

NOM DU OU DES ENSEIGNANTES : LUCIE PAYEUR, NICOLE RAMSAY ET JEAN-BAPTISTE FOURNIER

NOM DE LA COORDONNATRICE LOCALE : GINETTE BARNABÉ

CONTACT – CENTRE DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX : HÉLÈNE LAPLANTE

COMPOSITION DU COMITÉ LOCAL :

- + Direction du centre : Isabelle Laplante
- + Coordinatrice locale : Ginette Barnabé
- + Emploi Québec : Johanne Vachon
- + Emploi-Québec : Jacynthe Vachon
- + CLSC : Hélène Laplante
- + Corporation de développement communautaire : Pierre Lessard
- + Autres personnes s'il y a lieu

COMMISSION SCOLAIRE BEAUCE ETCHEMIN

NOM DU RESPONSABLE DE LA COMMISSION SCOLAIRE : PIERRE CLOUTIER

LIEU DU GROUPE DE FORMATION :

- + Localité : Lac-Etchemin
- + Centre responsable du groupe : CEA de Ste-Justine

NOM DE LA DIRECTION DU CENTRE : CÉCILE POULIN

NOM DE LA CONSEILLÈRE PÉDAGOGIQUE QUI SUIVRA LE GROUPE : LORRAINE TURCOTTE

NOM DU OU DES ENSEIGNANTES : LUCE POULIN / PIERROT POULIOT

NOM DE LA COORDONNATRICE LOCALE : LUCE POULIN

CONTACT – CENTRE SANTÉ ET DE SERVICE SOCIAUX DES ETCHEMINS: RENÉE CLICHE

COMPOSITION DU COMITÉ LOCAL :

- + Coordonnateur de la formation générale: Pierre Cloutier
- + Coordinatrice locale : Luce Poulin
- + Emploi Québec : Léo Boulanger / Jacynthe Veilleux / Lauréanne Poulin
- + Emploi-Québec : Lyne Bourque / Danielle Deblois
- + CLSC : Renée Cliche
- + Corporation de développement communautaire : Carl Thibodeau
- + Passeport travail de Beauce : Sylvain Bonneau
- + SAEMO : Aline Veilleux
- + Groupe Alpha des Etchemins : Francine Renaud
- + Comité Alpha Beauce-Etchemins : Chantale Lemay
- + Autres personnes s'il y a lieu

COMMISSION SCOLAIRE DE LA CÔTE-DU-SUD**NOM DU RESPONSABLE DE LA COMMISSION SCOLAIRE :** LYNE ST-PIERRE**LIEU DU GROUPE DE FORMATION :**

- ✚ Localité : Montmagny
- ✚ Centre responsable du groupe : CEA de Montmagny

NOM DE LA DIRECTION DU CENTRE : LYNE ST-PIERRE**NOM DE LA CONSEILLÈRE PÉDAGOGIQUE QUI SUIVRA LE GROUPE :** JACQUELINE LABBÉ**NOM DU OU DES ENSEIGNANTES :** ELISABETH FOSTER / JULIE TREMBLAY**NOM DE LA COORDONNATRICE LOCALE :** JACQUELINE LABBÉ**CONTACT – CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX :** À DÉTERMINER**COMPOSITION DU COMITÉ LOCAL :**

- ✚ Direction du centre : Lyne St-Pierre
- ✚ Coordinatrice locale : Jacqueline Labbé
- ✚ Emploi Québec : Marcelle Legros (L'Islet) / Nicole Caron (Montmagny)
- ✚ Emploi-Québec : Lucia Pelletier
- ✚ CLSC : à déterminer
- ✚ Corporation de développement communautaire : Christine Fillion – le transport collectif de la MRC de Montmagny
- ✚ Autres personnes s'il y a lieu

COMMISSION SCOLAIRE DES NAVIGATEURS**NOM DU RESPONSABLE DE LA COMMISSION SCOLAIRE :** MICHÈLE LAMY**LIEU DU GROUPE DE FORMATION :**Localité : Lévis

- ✚ Centre responsable du groupe :CEA des Bateliers (Lévis)

NOM DE LA DIRECTION DU CENTRE : MICHÈLE LAMY**NOM DE LA CONSEILLÈRE PÉDAGOGIQUE QUI SUIVRA LE GROUPE :** PAULE DOYON**NOM DU OU DES ENSEIGNANTES :** DENISE MICHAUD / PAULE LEVESQUE**NOM DE LA COORDONNATRICE LOCALE :** PAULE DOYON**CONTACT – CENTRE DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX :** NATHALIE LÉVESQUE**COMPOSITION DU COMITÉ LOCAL :**

- ✚ Direction du centre : Michèle Lamy
- ✚ Conseillère pédagogique : Paule Doyon
- ✚ Coordinatrice locale : Paule Doyon
- ✚ Emploi Québec : Danielle Morissette
- ✚ Emploi-Québec : Michèle Ratté (St-Romuald) / Johanne Lambert
- ✚ CLSC : Nathalie Lévesque
- ✚ Corporation de développement communautaire :
- ✚ Autres personnes s'il y a lieu

ANNEXE C : OUTILS DE COLLECTE D'INFORMATION UTILISÉS

Que pensez-vous de « RÉSEAUX 3 »? Questionnaire de satisfaction des participants

Il est important pour nous de connaître votre opinion concernant le programme « RÉSEAUX ». Vos commentaires pourront nous aider à améliorer le programme.

Cochez simplement la case qui correspond le mieux à votre point de vue ou écrivez votre opinion à l'endroit indiqué.

Vous pouvez également utiliser les espaces prévus ou le verso du questionnaire pour ajouter des commentaires ou suggestions.

Merci pour votre collaboration.

1. QUE PENSEZ-VOUS DES MODALITÉS DE « RÉSEAUX »?

	Excellent	Bon	Passable	Faible
a) L'endroit où a lieu la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Le local principal utilisé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) L'équipement et le matériel disponible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) L'horaire des cours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La progression des heures demandées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) La durée du programme (36 semaines)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Avez-vous des commentaires ou suggestions concernant les modalités de « RÉSEAUX »?

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

3. QUE PENSEZ-VOUS DE LA DYNAMIQUE DE « RÉSEAUX »?

	Excellent	Bon	Passable	Faible
a) Le nombre de personnes dans le groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Le climat du groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Les échanges d'idées et d'opinions entre les participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) L'entraide entre les participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Le respect des besoins des participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Le respect du rythme des participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) La stimulation ou motivation créée par le groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La disponibilité des personnes ressources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Le soutien reçu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Le degré d'effort ou d'implication exigé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) L'utilisation de vos forces et qualités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Avez-vous des commentaires ou suggestions concernant la dynamique de « RÉSEAUX »?

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

5. QUE PENSEZ-VOUS DES ACTIVITÉS DE « RÉSEAUX »?

	Excellent	Bon	Passable	Faible
a) Le déroulement général des activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Les ateliers proposés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Les visites et sorties proposées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Les invités et conférenciers reçus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Les projets de groupe réalisés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Les activités de transfert dans la communauté (stages)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Les projets personnels retenus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Avez-vous des commentaires ou suggestions concernant les activités de « RÉSEAUX »?

7. Parmi les activités que vous avez faites depuis le début du projet RÉSEAUX, lesquelles vous ont donné le goût de les continuer dans votre vie?

8. Avez-vous refait une ou plusieurs de ces activités? Expliquez

9. Parmi les lieux ou organismes que vous avez visités depuis le début du projet RÉSEAUX :

Je ne suis pas retourné en visiter

Je suis retourné en visiter, lesquels? _____

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

10. Êtes-vous en contact en dehors des heures de formation avec des personnes que vous avez connues dans le cadre de « RÉSEAUX »?

- Souvent (Plusieurs fois par mois donc à chaque semaine ou presque)
- Assez souvent (Environ une fois par mois)
- À l'occasion (Moins d'une fois par mois)
- Jamais

11. Pourquoi vous êtes-vous inscrit(e) à ce projet? Cochez les cases qui vous conviennent.

- Pour avoir plus d'argent.
- Pour rencontrer de nouvelles personnes.
- Pour sortir de la maison ou de mon appartement.
- Pour faire de nouvelles activités.
- Pour d'autres raisons, vous pouvez les nommer : _____

Aujourd'hui, est-ce que vous trouvez que vos raisons pour vous inscrire étaient bonnes?

- Oui
- Non

Pourquoi?

12. Êtes-vous fier/fière des réalisations que vous avez faites dans le cadre de « RÉSEAUX »?

- Très fier/fière
- Assez fier/fière
- Peu fier/fière
- Pas du tout fier/fière

S.v.p. donner un exemple de réalisation dont vous êtes fier/fière :

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

13. QUE PENSEZ-VOUS DES RÉSULTATS DE « RÉSEAUX »?

	Beaucoup	Assez	Un peu	Pas du tout
2 Ma participation à « RÉSEAUX » m'a permis de				
a) retrouver le goût d'agir, de me prendre en main, de faire quelque chose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) retrouver ou de prendre un rythme de vie (me lever plus tôt, arriver à l'heure, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) développer mon sens des responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) développer mieux me connaître	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) développer des méthodes de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) d'être moins stressé(e) par les nouvelles situations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) confirmer mon désir de travailler ou de retravailler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) déterminer ce que je voulais faire de ma vie au cours des prochaines années	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) d'améliorer ma qualité de vie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

14. Depuis votre arrivée dans le groupe, est-ce que vous considérez que vous arrivez plus facilement qu'avant à :

	Oui	Non
a) Persévérer devant les difficultés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Accepter de faire des erreurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Essayer de nouvelles expériences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Reconnaître vos points forts et vos faiblesses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Trouver des points positifs dans différentes situations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Prendre part aux décisions du groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Vous adapter aux changements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Gérer vos émotions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Être plus sûr de vous	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Décrivez une situation qui vous a permis de mettre en pratique un de ces points.

15. Les connaissances que vous apprenez dans le projet RÉSEAUX sont-elles utiles dans votre vie de tous les jours?

- Oui
- Non

Si oui, dans quelles situations mettez-vous en pratique ce que vous avez appris?

Cochez les cases qui vous conviennent.

- Avec mes enfants.
- Avec mon conjoint.
- Avec les autres membres de ma famille (frère, sœur, parents, etc.).
- Dans l'entretien de mon domicile.
- Dans mes loisirs.
- Dans l'importance que j'accorde à ma santé physique et mentale.
- Dans mes connaissances des ressources du milieu.
- Dans mes connaissances des activités de ma communauté.
- Comme membre d'une association ou d'un groupe.
- Autres, précisez : _____

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

16. QUELS SONT VOS PROJETS SUITE À « RÉSEAUX »?

a. Au début du programme, à l'automne dernier, vous pensiez que pour vous un retour éventuel vers l'emploi serait :

Tout à fait probable

Assez probable

Peu probable

Pas du tout probable

b. Aujourd'hui, vous pensez que pour vous un retour éventuel vers l'emploi serait :

Tout à fait probable

Assez probable

Peu probable

Pas du tout probable

c. Que souhaitez-vous réaliser au cours de la prochaine année (vous pouvez cocher plus d'une réponse)

- Continuer certaines activités découvertes dans le cadre de « RÉSEAUX »
- Continuer à rencontrer d'autres membres du groupe
- Résoudre un problème personnel
- Faire du bénévolat
- Retourner aux études
- Retourner sur le marché du travail
- Autre projet : _____

Questionnaire de satisfaction des participants (suite)

17. QUE PENSEZ-VOUS DE « RÉSEAUX » DANS SON ENSEMBLE?

a) Le programme correspond-t-il à vos attentes du début?

- 2.1** **Beaucoup** **Assez** **Un peu** **Pas du tout**

Pourquoi?

b) De façon globale, avez-vous trouvé « RÉSEAUX »

- | | Très | Assez | Un peu | Pas du tout |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Utile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Intéressant | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Satisfaisant | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

c) Recommanderiez-vous ce programme à d'autres personnes?

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Pourquoi?

d) Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions concernant le programme « RÉSEAUX » et ce qu'il vous a apporté?

MERCI DE PARTAGER VOTRE POINT DE VUE!

**Projet « RÉSEAUX 3 »
Entrevue avec les groupes de formation
Mai - juin 2006**

Introduction

- Présentation et objectifs de l'étude
- Objectifs de la rencontre : votre point de vue, principaux thèmes de la rencontre
- Rappel confidentialité

1. Recrutement

Qu'est-ce qui vous a motivé à participer à « RÉSEAUX »? Qu'est-ce qui vous a décidé d'y aller?

Aspects à explorer : Conditions offertes, présentation du programme, connaissance ou référence de quelqu'un, arrivé à un bon moment, contexte familial facilitant

Comment avez-vous trouvé le processus de recrutement (convocation)?

2. Participation au programme

Qu'avez-vous le plus apprécié de « RÉSEAUX »?

Quels aspects de « RÉSEAUX » sont les plus importants pour vous?

Aspects à explorer :

- activités éducatives,
- stages et exploration du milieu,
- projets personnels,
- dynamique du groupe, mixité,
- soutien, rôle coordonnatrice,
- heures et progression, durée,
- lieu, encadrement.

Le fait d'être en « groupe » vous a-t-il aidé? Comment? (Motivation, soutien, exemple à suivre, amitiés développées). Le soutien individuel? Le fait d'être en lien avec d'autres ressources?

Il y a eu aussi une très bonne participation et peu d'absences. Pourquoi pensez-vous que cela a été aussi bon?

Qu'avez-vous le moins aimé de « RÉSEAUX »?

Que changeriez-vous au programme? Manque-t-il quelque chose? Des choses à enlever?

Y a-t-il des bouts où cela a été plus difficile de venir? (Début, plus d'heures, maintenant?)

Qu'est-ce qui vous a encouragé à continuer?

3. Retombées

Qu'est-ce que « RÉSEAUX » vous a apporté?

Est-ce que « RÉSEAUX » aurait pu faire plus pour vous?

4. L'avenir

Comment envisagez-vous les suites à « RÉSEAUX »?

Êtes vous-confiants de continuer vos projets personnels? Avez-vous des inquiétudes?

Quel type de suivi ou soutien souhaiteriez-vous après « RÉSEAUX »?

5. Avez-vous d'autres commentaires concernant « RÉSEAUX » ?

**Projet « RÉSEAUX 3 »
Rencontre d'évaluation avec les comités locaux
Mai 2006**

Introduction

- Rappel des objectifs de l'étude et objectifs de la rencontre
- Confidentialité et anonymat des informations et accord pour enregistrement de la rencontre

**1. Quels rôles joue le comité local dans la mise en œuvre de RÉSEAUX?
Quels sont les principaux points abordés dans les rencontres?**

Pour les comités qui en sont à leur première année :

- Suivre **déroulement** du programme et participation de la clientèle et faire des recommandations.
- Pour régler des **problèmes** dans le déroulement du programme ou rencontrés par la clientèle (**donner des exemples de problèmes soumis et réglés**). Les situations sont-elles « personnalisées »?
- Proposer des idées, créer des possibilités ou participer à des **activités et stages** en cours de formation, en faciliter la réalisation.
- Établir des **liens** entre les partenaires (**donner des exemples d'arrimage créés, nouveaux ou renforcés avant, après, en cours programme, en dehors du programme**).
- Participer au **recrutement**.

Les rôles que le comité doit jouer sont-ils clairs? Sont-ils adéquats? Tous les rôles proposés sont-ils pertinents et utiles?

Le comité devrait-il jouer d'autres rôles?

Y a-t-il des points qui ne sont pas abordés et qui devraient l'être selon vous?

Comment s'est fait le recrutement? Période intensive? Recrutement au fil des rencontres? Cibler des individus ou envoi massif? Utilisation témoignages?

Pour comités qui en sont à leur deuxième ou troisième année :

Quelle est la stabilité des membres au sein du comité? Des nouveaux acteurs ont-ils été intégrés?

Y a-t-il des changements, des choses faites différemment par rapport à l'an dernier? Votre comité a-t-il « évolué »? De quelle façon?

Abordez-vous les mêmes thèmes? (Des thèmes ou rôles ajoutés? Enlevés? Accentués? Moins abordés?)

Y a-t-il des retombées associées au fait que votre comité n'en est pas à sa première année?

Avez-vous changé des façons de faire pour le recrutement? Période intensive? Recrutement au fil des rencontres? Cibler des individus ou envoi massif? Utilisation témoignages?

2. Quelle est l'utilité du comité local?

- Comment décrieriez-vous le partenariat que vous avez développé au sein du comité?
- Comment le comité est-il un atout pour RÉSEAUX? Pour sa clientèle?
- Avez-vous le sentiment de pouvoir contribuer de façon utile à la mise en œuvre de RÉSEAUX? Comment cela se concrétise?

Rencontre d'évaluation avec les comités locaux (suite)

- En quoi le comité vous est-il utile à vous, dans votre travail?
- Que pensez-vous qu'il restera de votre comité à la fin de l'entente spécifique de 3 ans?
- Désirez-vous poursuivre des contacts, des liens? De quelle façon?
- Quelle est, selon vous, le rôle ou la place du comité local dans le succès du programme?

3. Quel type de suivi doit être offert aux participants à la fin du programme?

Quel type de suivi proposez-vous? Quelles sont vos suggestions quant au suivi à offrir? Quels sont les liens à établir? Quelle implication y voyez-vous?

Si deuxième année : Comment cela s'est-il déroulé? Des liens ont-ils été créés afin de bien suivre et soutenir les personnes qui en auraient besoin (ex : projets personnels en milieu communautaire)? Quelle a été votre implication? Quels sont les points forts à relever? Quelles seraient les améliorations à apporter?

4. Quelle est votre appréciation générale du programme RÉSEAUX?

- Quels sont les principaux points forts et points faibles du programme?
- Aspects à considérer : recrutement et clientèle à cibler, clientèle rejointe, déroulement, contenus et modalités du programme, projets personnels, objectifs visés et retombées, partenariat et concertation, coordination locale et régionale
- Quels ajustements au programme proposeriez-vous?
- Que recommanderiez-vous à une autre région qui voudrait réaliser RÉSEAUX ou implanter un programme de ce type qui s'adresse à cette clientèle (même s'il prenait une autre forme, s'il utilisait une autre structure)?
- Qu'est-ce qui devrait demeurer de RÉSEAUX si vous aviez à réinvestir dans un nouveau programme? Quels aspects du programme seraient essentiels à maintenir? Comment cela pourrait-il se faire?
- Pensez-vous qu'il va rester quelque chose de RÉSEAUX à la fin de l'entente spécifique de 3 ans?

Avez-vous d'autres commentaires, questionnements ou réflexions que vous aimeriez communiquer?

Vos commentaires peuvent m'être acheminés directement aux coordonnées suivantes :

andree_fafard@ssss.gouv.qc.ca

tél : (418) 386-3580

fax : (418) 386-3362

**Projet « RÉSEAUX 3 »
Rencontre d'évaluation du projet
avec les coordonnatrices locales et conseillères pédagogiques**

Mai 2006

Introduction

- Rappel des objectifs de l'étude et objectifs de la rencontre
- Rappel confidentialité et anonymat des informations

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME :

Globalement, comment se passe la mise en œuvre sur le terrain de RÉSEAUX cette année?

Quelles sont les principales **difficultés vécues et les solutions apportées?** (lieu, mise en œuvre, recrutement, soutien, fonctionnement, etc.)

Comment s'est passé le recrutement? Avez-vous été impliquée (plus pour coordonnatrices)?

Comparativement aux années précédentes, y a-t-il eu des éléments qui sont survenus? Des façons de faire qui ont été modifiées?

LES RÔLES :

Y a-t-il eu des modifications ou ajustements dans vos rôles, dans vos tâches?

Y a-t-il confusion ou des difficultés d'organisation ou de compréhension (entre les membres de l'équipe, pour les participants) lorsqu'une même personne joue plusieurs rôles?

Quels facteurs influencent votre travail? Qu'est-ce qui le facilite? Quels sont les principales difficultés relevées? Qu'est-ce qui pourrait l'améliorer?

LA COORDINATION RÉGIONALE

Comment cela se passe-t-il au niveau régional?

Comment cela s'est passé l'expérience d'avoir cette année des réunions conjointes coordonnatrices et conseillères pédagogiques?

La coordination régionale est-elle utile? Pour quels aspects plus particulièrement?

Coordonnateur régional, Échanges, rencontres, soutien, mise en commun, orientations, harmonisation, cadre, activités, évaluation pédagogique, évaluation globale de RÉSEAUX.

Est-il facile pour les nouvelles personnes de s'intégrer? De suivre?

Quels sont les points forts d'avoir une coordination régionale? Les points plus faibles, qui nécessiteraient davantage d'attention?

Que pensez-vous du perfectionnement des enseignants? (formule, contenus, ampleur...)

Rencontre avec les coordonnatrices locales et les conseillères pédagogiques (suite)

LE PROGRAMME

Selon vous, jusqu'à quel point l'application du programme est conforme au modèle proposé (cadre de référence)?

Y a-t-il eu des modifications par rapport à ce qui est proposé dans le cadre de référence? Avez-vous fait des adaptations? Est-ce que cela a amélioré le programme?

Y a-t-il eu des changements dans l'application du cadre par rapport aux années précédentes?

Avez-vous réutilisé des outils, du matériel ou des activités de l'an dernier? Y a-t-il des aspects plus particuliers qui ont été davantage réalisés ou développés cette année?

Qu'est-ce qui est à remarquer plus particulièrement (points forts et faiblesses, ajustements, propositions recommandations) pour :

- Les objectifs visés?
- Les modalités : les blocs? La progression des heures? La durée?
- Les activités réalisées? Les partenaires communautaires étaient-ils plus impliqués, plus présents cette année? Comment se sont déroulées les activités de connaissance de soi? Les projets de groupe?
- Les stages d'insertion? Sont-ils bien arrimés avec les ressources pour favoriser un soutien et une poursuite à la fin du programme?
- L'établissement de la dynamique de groupe? Y a-t-il eu une « perte » de participants qui a pu influencer la dynamique?
- Le suivi offert à la fin du programme (nouvelle expérience en Beauce, liens créés pour faciliter suivi)

Y a-t-il des avantages ou désavantages à refaire la même chose pour une deuxième ou troisième fois? (ex : Plus facile mais répétition, automatisme?)

RETOMBÉES DU PROGRAMME

- **Quelles sont, selon vous, les principales retombées de « RÉSEAUX »?**

Les objectifs sont-ils atteints?

(Connaissance de soi, ouverture sur l'environnement, acquisitions d'habiletés, contacts avec le milieu, stages, projets personnels, projets de groupe)

- **Quels sont les éléments les plus déterminants dans le programme?**

Influence de la dynamique du groupe, soutien individuel, recrutement et motivation, durée, modalités et progression, activités proposées, activités de transfert, projets personnels, suivi

- **Quels facteurs peuvent influencer la réussite (positivement ou négativement)?**

- Aspects associées aux participants (pour qui plus de réussite, conditions facilitantes, différences entre les hommes et les femmes?)
- Aspects associés au contexte d'application (conditions de succès, bassin, ressources du milieu...)
- Aspects du programme lui-même (dynamique du groupe comme leadership, modèle, soutien et entraide, amitiés vs aspects individuels, soutien offert, concertation et partenariat)

Rencontre avec les coordonnatrices locales et les conseillères pédagogiques (suite)

- **Qu'est-ce qui devrait demeurer de RÉSEAUX? Quels aspects du programme seraient essentiels à maintenir? Comment cela pourrait-il se faire?**
- **Que pensez-vous qu'il demeurera de RÉSEAUX à la fin de l'entente spécifique de 3 ans? Dans votre commission scolaire? Que restera-t-il dans vos milieux, vos communautés?**
- Est-ce que le fait d'avoir réalisé RÉSEAUX a changé des choses dans vos façons de faire, votre vision de la clientèle et des façons d'agir auprès d'elle, dans la concertation et le partenariat?

Avez-vous d'autres commentaires, questionnements ou réflexions que vous aimeriez communiquer?

Vos commentaires peuvent m'être acheminés directement aux coordonnées suivantes :

andree_fafard@ssss.gouv.qc.ca

tél : (418) 386-3580 fax : (418) 386-3362

**Projet « RÉSEAUX 3 »
Rencontre d'évaluation avec les responsables des commissions scolaires
Mai 2006**

Introduction

- Rappel des objectifs de l'étude et objectifs de la rencontre.
 - Confidentialité et anonymat des informations et accord pour enregistrement de la rencontre.
1. Globalement, comment se passe la mise en œuvre sur le terrain de RÉSEAUX dans votre commission scolaire?
 - Comment s'est déroulée la mise en place du programme?
(Recrutement du personnel, inscription et administration, recrutement des participants, création d'une « équipe », bonne compréhension des modalités de participation et des règles de fonctionnement)
 - Y a-t-il des aspects particuliers à considérer dans le choix du lieu de formation? Dans le recrutement de la clientèle?
 - Selon vous est-ce que le programme s'est bien intégré dans le CEA? Comment cela s'est-il passé? Quelles sont les principales difficultés vécues et les solutions apportées? Quels sont les avantages et désavantages des différents locaux retenus pour le groupe?
 - Y a-t-il des avantages à redonner le programme au même endroit?
 2. Quels sont vos commentaires concernant la gestion du programme et des ressources qui y sont attribuées?
 - Aspects financiers et administratifs;
 - ressources humaines (expérience requise, équipe nécessaire, contacts entre intervenants)
 - suivi du programme;
 - résolution de cas ou de situations problématiques;
 - Y a-t-il des rencontres de suivi?
 3. Que pensez-vous du programme?
 - Après 3 ans, qu'est-ce qui se dégage de votre expérience en ce qui a trait à la mise en œuvre du programme, sa gestion, les conditions à mettre en place, etc.?
 - Que recommanderiez-vous à une autre région ou commission scolaire qui voudrait réaliser RÉSEAUX ou implanter un programme de ce type qui s'adresse à cette clientèle (même s'il prenait une autre forme, s'il utilisait une autre structure?)?

Aspects à considérer :

- Clientèle visée.
- Modalités : 3 blocs, progression des heures, durée, activités et projets proposés, stages d'insertion, projet personnel.
- Soutien aux participants et coordination locale (autres rôles aussi).
- Établissement de liens avec les partenaires de la communauté et comité de suivi local.

Rencontre d'évaluation avec les responsables des commissions scolaires (suite)

- La coordination régionale (rôles : suivi et harmonisation, soutien, rencontres, formations).

4. Que pensez-vous du suivi offert aux participants à la fin du programme?

- Comment cela s'est-il déroulé? Quelle a été votre implication? Quels sont les points forts à relever? Quelles seraient les améliorations à apporter?
- Beauce-Etchemin a essayé nouvelle façon, comment cela s'est-il passé? Quels en sont les avantages et désavantages?
- Quelles sont vos suggestions quant au suivi à offrir?

5. Quelles sont selon vous, les principales retombées de RÉSEAUX?

- Les objectifs sont-ils atteints? Lesquels et avec quel degré de réussite (jusqu'à quel point)?
- Qu'est-ce qui devrait demeurer de RÉSEAUX? Quels aspects du programme seraient essentiels à maintenir? Comment cela pourrait-il se faire?
- Que pensez-vous qu'il demeurera de RÉSEAUX dans votre commission scolaire à la fin de l'entente? Que restera-t-il dans vos milieux, vos communautés?
- Est-ce que le fait d'avoir réalisé RÉSEAUX a changé des choses dans vos façons de faire, votre vision de la clientèle et des façons d'agir auprès d'elle, dans la concertation et le partenariat?

Avez-vous d'autres commentaires, questionnements ou réflexions que vous aimeriez communiquer?

Vos commentaires peuvent m'être acheminés directement aux coordonnées suivantes :

andree_fafard@ssss.gouv.qc.ca

tél : (418) 386-3580

fax : (418) 386-3362

ANNEXE D : RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

Résultats détaillés de l'opinion des participants au questionnaire de satisfaction (n=40)

Aspects du programme évalués	Proportion (%) de répondants		
	<u>Excellent</u>	<u>Bon</u>	<u>Passable ou faible</u>
Q.1 Modalités de RÉSEAUX			
• Endroit	45,0	45,0	10,0
• Local	45,0	37,5	17,5
• Matériel	37,5	40,0	22,5
• Horaire	45,0	50,0	5,0
• Progression des heures	29,6	59,3	11,1
• Durée	52,5	42,5	5,0
Q.3 Dynamique de RÉSEAUX			
• Nombre de personnes	35,0	50,0	15,0
• Climat	25,0	37,5	37,5
• Échanges	20,0	40,0	40,0
• Entraide	25,0	47,5	27,5
• Respect besoins participants	33,3	48,7	17,9
• Respect rythme participants	20,0	62,5	17,5
• Stimulation par le groupe	22,5	47,5	30,0
• Personnes ressources	67,5	30,0	2,5
• Soutien	77,5	20,0	2,5
• Effort exigé	25,0	62,5	12,5
• Utilisation forces et qualités	37,5	47,5	15,0
Q.5 Activités de RÉSEAUX			
• Déroulement général	35,9	56,4	7,7
• Ateliers	41,0	51,3	7,7
• Visites et sorties	53,8	43,6	2,6
• Invités	47,5	45,0	7,5
• Projets de groupe	40,0	45,0	15,0
• Activités de transfert et stages	51,3	33,3	15,4
• Projets personnels	45,0	45,0	10,0
Q.17 Appréciation générale			
	<u>Très</u>	<u>Assez</u>	<u>Peu ou pas du tout</u>
• Répond à ses attentes	38,5	28,2	33,3
• Utile	48,7	38,5	12,8
• Intéressant	43,2	40,5	16,2
• Satisfaisant	52,8	38,9	8,3
	<u>Oui</u>	<u>Non</u>	<u>Ne sait pas</u>
• Recommanderait le programme	82,1	2,6	15,4

* Les cellules grisées font ressortir les aspects du programme qui ont été jugés moins satisfaisants par les participants. Les catégories démontrant une évaluation négative du programme ont été regroupées (ex. passable et faible) étant donné la très faible proportion de répondants se retrouvant dans les deux catégories, particulièrement dans la catégorie la plus négative qui n'est presque jamais retenue par les participants.
Source : Questionnaire de satisfaction aux participants, mai 2006.