



NOTE DE RECHERCHE

Troisième volet du projet
Mère et diplômée

Juin 2026



L'Institut de coopération pour
l'éducation des adultes remercie la
Fondation Lucie et André Chagnon
pour son soutien financier.

Merci aussi à toutes les personnes
ayant participé et contribué aux
différents volets de la recherche Mère
et diplômée, et en particulier à ce
troisième volet.

Pour citer ce document :

Pelletier, S. et Cimon, C. (2026). *Note de recherche - Troisième volet
du projet Mère et diplômée*. Avec la contribution de C. Lamoureux-
Duquette aux sections 2 La collecte des données et 4 Limites
méthodologiques. Montréal. Institut de coopération pour l'éducation
des adultes.



© La reproduction de ce document, en tout ou en partie, est encouragée à condition d'en mentionner la source. CC BY 4.0

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026.

ISBN : À venir

Table des matières

Introduction et mise en contexte	6
1- Problématique.....	7
1.1 Les objectifs	8
1.2 La méthodologie de la collecte de données	9
1.3 Les livrables	11
1.4 Les défis rencontrés au cours de la recherche	12
1.4.1 Difficultés internes	12
1.4.2 Difficultés externes.....	13
1.4.3 Les adaptations pensées pour plus d'accessibilité	14
2- La collecte de données.....	17
2.1. Le processus de collecte de données	17
2.1.1 Acteur-ices travaillant dans des organismes clés	19
2.1.2 Villes et agglomérations	20
2.1.3 Municipalités régionales de comté (MRC)	21
2.1.4 Acteur-rices politiques	22
2.2 Méthode d'analyse des données	25
3- Analyse et données obtenues	27
3.1 Les besoins des femmes monoparentales.....	28
3.1.1 Des besoins de base et des services de première ligne	28
3.2 L'intérêt pour le service de soutien et d'accompagnement	30
3.2.1. Un impact transformateur sur les femmes	32
3.2.2 Les points forts du projet	33
3.3 Les manières de faire exister le poste	35
3.3.1 Les difficultés et les contraintes vécues par les organismes.....	35
3.3.2 L'inadéquation avec la mission ou avec les populations desservies par l'organisme	37
3.3.4 Des obstacles structurels : financement et précarité dans les organismes	37
3.3.5 Une ouverture à la mutualisation	38
3.3.6 Un rôle de liaison entre les réseaux	39
3.3.7 Une réponse aux contraintes organisationnelles	40
3.3.8 Une pratique déjà existante	41
3.3.9 Des pistes de solutions pour accompagner la mutualisation	41
3.3.10 Le principal défi : la gouvernance et la gestion de la ressource	42
3.3.11 Les conditions de réussite d'un poste mutualisé	43
3.4 Où faire exister le poste?.....	44
3.4.1 Dans le communautaire	44
3.4.2 Dans le secteur scolaire.....	47
3.5 La formation	49
3.5 La table de concertation.....	51
3.6 Les leviers politiques, les formes d'appui et les sources potentielles de financement ...	54
3.6.1 Les leviers politiques	54

3.6.2 Les formes d'appui	57
3.6.3 Les sources potentielles de financement	58
4- Considérations et limites méthodologiques	72
5- Constats	75
Conclusion.....	78
Bibliographie.....	81
Annexe 1 : Livrables produits dans le cadre du projet Mère et diplômée	83
Annexe 2 : Lexique des termes et sigles utilisés	85

Introduction et mise en contexte

Cette note de recherche présente la démarche réalisée dans le cadre du troisième volet du projet *Mère et diplômée*¹. Ce troisième volet s'inscrit dans la continuité des deux premières phases d'un projet de recherche démarré par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) en 2019, dont l'objectif est de soutenir le retour aux études et la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans diplôme d'études secondaires (DES).

Les premiers volets ont donné lieu chacun à un rapport de recherche². Le premier rapport, paru en 2021, portait sur les obstacles rencontrés par les femmes cheffes de famille monoparentale quand elles veulent retourner aux études et sur les stratégies pouvant favoriser ce retour et soutenir leur persévérance scolaire.

Le deuxième volet visait à concevoir et à expérimenter un dispositif³ concret de soutien et d'accompagnement pour appuyer les femmes monoparentales sans DES dans leur projet d'obtenir un premier diplôme. Ce dispositif s'est matérialisé par la création de deux postes d'agent-es *Mère et diplômée* (anciennement, agent-es de terrain), soit un poste dans deux régions : Montréal-Nord et le KRTB (Kamouraska, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Les Basques). Le rôle de ces agentes s'est avéré déterminant pour la réussite du projet. Il a permis de poser les bases d'une approche concrète de soutien et d'accompagnement des femmes monoparentales reposant sur la mise en place de ces postes dans les territoires ciblés. Par ailleurs, une collecte de données a été réalisée auprès de femmes monoparentales ilnu de la nation des Pekuakamiulnuatsh de Mashteuiasth, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, afin de comprendre les défis propres à ces

¹ Lors des volets précédents, le projet était appelé *Dispositif de soutien au retour aux études et à la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans DES*. Il a pris le nom de *Mère et diplômée* en septembre 2025.

² Voir la bibliographie pour l'ensemble des documents ayant été produits au fil des ans par le projet *Mère et diplômée*.

³ Le terme de « dispositif » a été abandonné parce qu'il portait à confusion. Il est maintenant question d'un service de soutien et d'accompagnement ou du poste d'agent-e *Mère et diplômée*.

femmes lorsqu'elles veulent retourner aux études et d'explorer des pistes de solutions adaptées à leur réalité. Le rapport issu de ce deuxième volet a été publié en mars 2025.

Dans une volonté d'évaluer de quelle façon les organismes communautaires et publics pourraient s'approprier le service expérimenté lors du volet deux, et avec l'objectif d'en assurer l'existence et la pérennité, un troisième volet a été lancé en janvier 2025. Ce volet visait à consulter différents milieux afin de connaître leur intérêt pour l'approche expérimentée et de déterminer les conditions essentielles au déploiement de postes d'agent·e *Mère et diplômée* dans les organismes concernés. Ce troisième volet a aussi permis de faire la promotion de l'ensemble des volets de la recherche *Mère et diplômée*.

L'équipe responsable de ce volet était constituée de Camille Cimon et de Marie Beigas, agentes de recherche et de développement, ainsi que d'Emilie Mouriéras, chercheuse du projet jusqu'en novembre 2025. En cours de projet, Claudel Lamoureux-Duquette s'est jointe à l'équipe comme chercheuse pour une période de quelques mois. De mai à juin 2026, Sylvie Pelletier a ensuite pris le relais comme chercheuse responsable de la rédaction de cette note de recherche.

1- Problématique

Amorcé en 2019, le projet de recherche *Mère et diplômée* vise à favoriser le retour aux études et la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans diplôme d'études secondaires. Il repose sur le constat que ces femmes sont confrontées à une multitude d'obstacles et de difficultés qui compromettent leur parcours éducatif, tant au moment du retour aux études que tout au long de leur cheminement scolaire.

Les femmes cheffes de famille monoparentale sans DES qui souhaitent entreprendre ou reprendre des études doivent composer avec des difficultés de diverses natures. Celles-ci sont notamment d'ordre socioéconomique, institutionnel et culturel. Elles sont également liées à la conciliation famille-études-travail. À ces défis s'ajoutent des obstacles personnels et professionnels qui, combinés, rendent l'accès à la formation et la persévérance scolaire particulièrement complexes. C'est à partir de cette problématique

que le projet *Mère et diplômée* a été développé, avec l'objectif de mieux comprendre les réalités vécues par ces femmes et d'identifier des pistes d'action susceptibles de favoriser leur réussite scolaire.

Ce projet constitue donc le troisième volet d'une recherche visant à soutenir le retour aux études et la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans DES. Dans le cadre de ce troisième volet, des entretiens ont été menés par l'équipe *Mère et diplômée* auprès d'organismes susceptibles de mettre en place ou de soutenir des services de soutien au retour aux études de ces femmes, appelés ci-après organismes clés⁴. La démarche de collecte de données s'est déroulée dans six régions du Québec : Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Capitale nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montréal et Saguenay–Lac-Saint-Jean.

1.1 Les objectifs

L'objectif initial était de définir les conditions optimales de mise en place d'un dispositif de soutien des femmes cheffes de famille monoparentale dans leur retour aux études dans les organismes communautaires et publics. Pour y parvenir, le projet avait ciblé ces deux objectifs :

- Documenter le point de vue d'organismes publics et communautaires sur le poste expérimenté, ainsi que sur les conditions de mise en place du service d'accompagnement, en s'appuyant sur les perspectives d'organismes ayant déjà participé au volet deux ainsi que d'organismes n'y ayant pas pris part⁵;

⁴ Les organismes clés sont des organismes communautaires et publics qui ont été sélectionnés pour leur capacité potentielle ou avérée à accueillir des femmes monoparentales ou à leur offrir des services.

⁵ Au départ, le protocole prévoyait la consultation de dix-huit (18) organismes ayant collaboré au volet deux, de douze (12) nouveaux organismes et de six représentant-es politiques. La réponse des organismes ayant été un peu plus faible que prévue, notamment en raison du roulement de personnel, quinze (15) entretiens ont été réalisés avec les organismes du volet deux.

- Identifier les leviers politiques, les formes d'appui et les sources potentielles de financement pour sa mise en place et sa pérennité, selon différent·es représentant·es politiques⁶ du Québec ;

À terme, l'équipe visait à pouvoir dégager, à partir des perspectives des organismes publics et communautaires, ainsi que de celles des représentant·es politiques, les conditions optimales de mise en place et de pérennisation du dispositif.

1.2 La méthodologie de la collecte de données

Pour répondre à ces objectifs, l'équipe du projet a élaboré un protocole de recherche basé sur une approche qualitative. La stratégie retenue combinait des entretiens semi-dirigés et des ateliers de consultation. Le but n'était pas d'accumuler une multitude de données, mais d'identifier de façon plus fine les modalités pouvant favoriser la création ou l'intégration d'un poste comparable à celui expérimenté dans le cadre du deuxième volet. Les organismes communautaires et publics ciblés pour les entretiens l'ont été en fonction de leur capacité — avérée ou potentielle — à accueillir des femmes monoparentales ou à leur offrir des services. Le but était aussi de connaître l'intérêt de représentant·es politiques envers le service, de même que les possibilités d'appui politique et financier pour sa mise en place. Les entretiens semi-dirigés et des ateliers de consultation se sont ainsi imposés comme les outils privilégiés pour recueillir le point de vue des actrices et acteurs concerné·es et pour identifier leur intérêt, leurs besoins, leurs enjeux et les conditions de mise en œuvre dans leur organisation respective⁷.

Le recours aux entretiens semi-dirigés⁸ était particulièrement adapté aux objectifs de cette recherche, puisqu'il permettait d'explorer en profondeur les expériences, les

⁶ Comme il sera expliqué plus loin, cette catégorie s'est précisée en cours de projet.

⁷ À l'origine, le projet prévoyait d'inclure dans la consultation des acteur·rices travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

⁸ Cette méthode combine un guide d'entretien commun, qui assure la couverture des principaux thèmes de recherche, et la souplesse, qui permet d'approfondir certains aspects, de demander des précisions et d'explorer les enjeux émergents. Elle favorise ainsi la production de données nuancées, tout en permettant la comparaison des points de vue entre les différents milieux et acteur·rices rencontré·es.

perceptions et les pratiques des personnes participantes (intervenant·es, gestionnaires, etc.), tout en laissant à chacun·e la possibilité de décrire les réalités propres à son organisation et à son territoire. Cette approche permet l'identification de convergences entre les milieux, mais aussi l'évaluation des différences régionales, organisationnelles et sectorielles, lesquelles sont parfois difficiles à mettre en évidence avec un guide d'entretien plus structuré.

Au début de chaque entretien, les agentes de recherche procédaient à la lecture d'un formulaire de consentement avec la ou les personnes consultées, puis le complétaient de façon orale avec elles. Ce formulaire visait à s'assurer que les participant·es comprennent la portée de leur participation à la recherche, ainsi que les modalités de collecte, d'utilisation, de conservation et d'hébergement des données recueillies. Il permettait également d'obtenir leur consentement quant à la divulgation de certaines informations les concernant, soit le titre de leur fonction, le nom de leur organisme employeur ainsi que le lieu où ils et elles exercent leurs activités.

L'atelier de consultation a été retenu comme méthode complémentaire dans le but de favoriser une réflexion collective entre les différentes organisations. Ce type d'atelier offre un espace de discussion où les participant·es peuvent réagir aux résultats préliminaires. Cette approche mise sur la coconstruction des connaissances et permet d'identifier collectivement des pistes d'action et des conditions de réussite. Elle contribue enfin à renforcer l'appropriation des résultats par les personnes concernées en soutenant le développement de recommandations ancrées dans la réalité de leurs organisations.

Le protocole de recherche avait aussi prévu des journaux de bord comme outil complémentaire de collecte de données. Cette approche visait à consigner les défis, réflexions et impressions des agentes de recherche et de la chercheuse du projet tout au long de la collecte de données. Cependant, au cours de la collecte de données, l'équipe de recherche a évalué que ces outils n'étaient pas indispensables à l'analyse. Les raisons sont d'ordre méthodologique, les informations étaient déjà récoltées ou notées ailleurs,

et les journaux de bord n'auraient apporté que peu de valeur aux résultats, surtout par rapport à la charge de travail et au temps demandés. En conséquence, seuls trois journaux de bord ont été compilés, avant que la décision soit prise d'orienter l'effort de recherche vers des instruments jugés plus pertinents pour répondre aux questions de recherche formulées.

Enfin, le protocole de recherche prévoyait la réalisation d'une recension des écrits afin d'identifier ce qui existe, au Québec et ailleurs, comme programme ou services d'accompagnement ou de soutien des femmes monoparentales qui veulent obtenir un premier diplôme, ainsi que les contextes de la mise en place de ces programmes ou services. L'objectif était de pouvoir croiser les données obtenues avec celles issues de la consultation et de dégager ce qui caractérise réellement le dispositif et l'approche de *Mère et diplômée*. Cette recension des écrits n'a pu être terminée par manque de temps et d'effectifs. Bien que sa complétion aurait permis de bonifier les objectifs de la recherche et de mieux comprendre l'écosystème qui existe autour de l'accompagnement des mères monoparentales sans DES⁹, il ne s'agissait pas de l'outil principal de collecte de données. Les résultats de la recherche n'en sont donc que peu affectés. Il ne s'agissait pas de l'outil principal de collecte de données. Les résultats de la recherche n'en sont donc que peu affectés.

1.3 Les livrables

Pour présenter les résultats du troisième volet, l'équipe a choisi de produire deux catégories de livrables. La première est constituée de livrables directement liés aux objectifs de recherche, soit une trousse d'appropriation destinée à soutenir la mise en place du poste d'agent-e *Mère et diplômée*, ainsi qu'une note de recherche présentant la démarche méthodologique et les résultats. La seconde catégorie de livrables comprend des outils de transfert de connaissances, soit une bande dessinée faisant la promotion

⁹ Les organismes avec lesquels les agentes ont travaillé au cours du deuxième volet ainsi que les entretiens menés dans le cadre de ce volet-ci ont tout de même permis de couvrir en partie cette connaissance de l'écosystème,

du service d'accompagnement expérimenté et une série de balados servant à présenter les résultats des trois volets de la recherche. En cours de route, le projet a connu quelques ajustements. La trousse d'appropriation a évolué pour devenir un guide de pratiques inspirantes. Cette réorientation visait à mieux répondre aux besoins exprimés par les personnes rencontrées lors des entretiens. Le Guide a ainsi été adapté afin d'inclure des résultats des deux premiers volets de la recherche, plutôt que ceux du troisième volet seulement. Cela a permis de rendre plus accessible, pour les lecteurs et les lectrices, l'information relative à l'ensemble de la recherche, mais aussi d'expliquer le rôle de l'agent-e *Mère et diplômée* tel qu'expérimenté lors du deuxième volet.

De leur côté, la bande dessinée et la série de balados étaient conçues dès le départ comme des outils de vulgarisation et de valorisation du projet, mais ces livrables ont aussi connu des adaptations. C'est le cas plus précisément de la série de balados qui devait initialement présenter les données issues des trois volets de la recherche. Comme l'analyse des données du volet trois n'était pas terminée, l'équipe *Mère et diplômée* a décidé de concentrer le contenu autour de la présentation des deux premiers volets de la recherche, en particulier sur l'approche d'accompagnement expérimentée dans le deuxième volet, et de présenter une réflexion sur la recherche-action et sur la recherche hors université. Ces livrables sont présentés dans l'annexe 1.

1.4 Les défis rencontrés au cours de la recherche

Comme tout projet, celui-ci était appelé à évoluer en cours de route, mais on doit souligner des difficultés que l'équipe a rencontrées et qui étaient hors de son contrôle. Ces difficultés ont retardé la réalisation de certaines étapes.

1.4.1 Difficultés internes

Ainsi, dès le départ, l'embauche d'une deuxième agente de recherche et de développement a pris plus de temps que prévu. Cette dernière n'a été engagée qu'à la fin du mois de mars 2025, soit trois mois après le début officiel du projet. En novembre

2025, l'équipe a perdu avec regret la chercheuse du projet, parce que sa demande de renouvellement de permis de travail avait été refusée. Il n'y avait alors pas de direction générale à l'ICÉA, ce qui a retardé le recrutement d'une nouvelle chercheuse et a fait obstacle à l'embauche d'une troisième agente de recherche et développement en soutien à l'équipe¹⁰.

La chercheuse qui a pris le relais de la chercheuse initialement responsable du projet n'a pu entrer en poste qu'à la mi-janvier. De plus, elle ne pouvait consacrer que quelques heures par semaine, jusqu'à la fin de mois de mai, à l'analyse des données et à la rédaction d'une première version de la section méthodologie de la note de recherche. Cette situation a entraîné un retard de plusieurs mois dans le codage des données. Alors que celui-ci devait être terminé à la fin décembre 2025, les données n'ont commencé à être disponibles qu'au cours du mois d'avril 2026. Malgré ce contexte, les deux agentes de recherche et de développement ont réussi à produire, pour le mois de mai, les trois livrables de transfert de connaissances prévus, soit le guide de pratiques inspirantes, la série de balados et la bande dessinée. Elles se sont réparties la réalisation de ces outils de vulgarisation tout en collaborant étroitement afin d'assurer leur cohérence. La rédaction de la présente note de recherche n'a toutefois pu commencer qu'à la fin du mois de mai 2026. Il faut d'ailleurs souligner que la Fondation Lucie et André Chagnon a accepté d'accorder un délai pour sa rédaction, qui devait initialement être terminée pour le mois de mai 2026.

1.4.2 Difficultés externes

À l'origine, le projet prévoyait d'inclure dans la collecte de données des acteur·rices travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). Dans cette optique, dès mai 2025, un Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS), ainsi qu'un Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) ont été approchés.

¹⁰ À l'automne 2025, l'équipe de recherche avait signalé que l'emploi d'un·e troisième agent·e de recherche serait utile, voire nécessaire pour pouvoir réaliser le projet dans les temps prévus. Il n'a toutefois pas été possible d'ajouter cette personne, et l'équipe a poursuivi les travaux avec les ressources disponibles.

L'équipe a amorcé les démarches nécessaires pour obtenir un certificat éthique afin de pouvoir effectuer des entretiens avec le personnel de ces centres. Toutefois, l'équipe de recherche s'est butée aux critères restrictifs des Comités d'éthique à la recherche, et les embûches se sont révélées impossibles à surmonter dans un délai raisonnable.

Premièrement, comme le RSSS ne reconnaît que les chercheur·euses affilié·es à un établissement du Réseau (notamment les établissements d'enseignement supérieur, les établissements publics ou gestionnaires du RSSS et les organismes gouvernementaux à vocation de recherche), il était impossible pour l'ICÉA, un organisme de recherche à but non lucratif (OBNL) indépendant, de collaborer avec le RSSS pour mener ces entretiens. Une solution de rechange a alors été envisagée. Un chercheur de l'Université du Québec à Montréal, collaborateur de longue date de l'ICÉA, a accepté d'être nommé chercheur principal sur cette portion de la recherche, ce qui aurait répondu au critère ci-dessus mentionné. Malheureusement, un nouveau problème est survenu : les privilèges de recherche de ce chercheur étant arrivés à échéance, leur renouvellement aurait nécessité de terminer plusieurs modules de formation obligatoires. Compte tenu de l'échéancier serré du projet et des contraintes en vigueur, il n'était pas possible pour lui de suivre ces formations avant le début de la collecte de données. Après des mois de démarches, l'équipe a finalement dû renoncer à son objectif d'inclure des membres du personnel du RSSS dans la collecte de données.

1.4.3 Les adaptations pensées pour plus d'accessibilité

Les deux agentes de recherche et de développement, qui ont mené en partie seules les six derniers mois de ce projet, ont eu fort à faire pour réaliser leurs objectifs. Elles ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation, ajustant continuellement leurs priorités et leur calendrier, ainsi que les livrables prévus dans le protocole de recherche.

Ainsi, pour respecter l'échéancier, la série de balados a été scénarisée et produite de février à mai 2026. Au départ, six épisodes de balado devaient être conçus, mais en raison des retards décrits ci-dessus et pour respecter le budget alloué à ce livrable, seuls trois épisodes ont été produits.

De plus, tout au long de ce projet, l'équipe s'est souciee d'entretenir des relations suivies avec les milieux consultés. La vulgarisation des outils, mise de l'avant tôt dans le projet et identifiée comme un besoin lors des entretiens, a conduit rapidement l'équipe de recherche à réfléchir aux façons de répondre à ce besoin. Un effort particulier a été fait pour rendre accessible l'information et adapter le format des présentations au contexte et à l'auditoire, tant dans les activités de diffusion publique que dans la conception des livrables. Cela a notamment mené à la production, dès l'hiver 2025, d'une infographie vulgarisant les grandes lignes du rapport du deuxième volet de recherche, ainsi qu'à la rédaction d'un résumé long du rapport et à l'organisation d'un webinaire de lancement de ce rapport¹¹.

En septembre 2025, l'équipe a décidé de modifier le nom du projet, jusqu'alors désigné par l'appellation *Dispositif de soutien au retour aux études et à la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans DES*. Il est ainsi devenu *Mère et diplômée*, un nom plus simple et plus accessible. Un logo a été conçu par Mylène Choquette, illustratrice graphique chez Mayava, afin de lui donner une identité visuelle. C'est également Mylène Choquette qui a illustré la bande dessinée *Mère et diplômée* et réalisé le graphisme du *Guide de pratiques inspirantes*.

C'est aussi en septembre 2025 que l'équipe *Mère et diplômée* s'est rendue dans la communauté de Mashteuiatsh afin de partager les résultats du deuxième volet de recherche aux personnes ayant participé et rendu cette recherche possible. Bien que cet échange ne fasse pas partie des activités prévues initialement dans le volet trois du projet, l'équipe souhaitait organiser une activité de restitution auprès des femmes ilnu ayant participé à la recherche. Cette démarche visait à reconnaître leur contribution, à leur présenter les principaux résultats de l'étude et à ouvrir un espace d'échange autour de leurs réflexions et de leurs réactions. Elle s'inscrivait aussi dans une optique de cohérence avec son objectif de décolonisation de la recherche. À cet égard, l'équipe

¹¹ Voir la bibliographie. Le webinaire a été enregistré : https://youtu.be/H36jMdEaky0?si=fgCTz_3_XO2MJw8w

collabore depuis 2023 avec Utapi Consultants, une entreprise autochtone à vocation sociale, qui est devenue une alliée majeure dans sa réflexion sur le processus de décolonisation de ses communications et de ses pratiques de recherche.

Enfin, l'importance accordée à la vulgarisation des outils et la volonté de rendre le transfert des connaissances accessible a conduit à concevoir la bande dessinée comme un outil destiné aux femmes monoparentales elles-mêmes, qu'elles aient déjà participé à l'expérimentation ou qu'elles soient susceptibles de faire appel à un·e agent·e *Mère et diplômée*.

Au terme de ce projet, l'équipe est fière d'avoir mené à bien l'ensemble des activités prévues malgré les défis rencontrés en cours de route. La réalisation de plusieurs livrables de vulgarisation a également permis de rendre les résultats accessibles et de valoriser les connaissances produites auprès de différents publics.

La partie qui suit traite de la collecte de données et de la méthodologie retenue pour faire l'analyse des résultats.

2- La collecte de données

Cette section présente la démarche de collecte des données mise en œuvre dans le cadre du volet trois. Il sera d’abord question du processus de collecte lui-même, soit les différentes étapes ayant mené à la réalisation des entretiens, ainsi que le calendrier général de la démarche. La description portera ensuite sur les modalités de recrutement des participant·es et sur la manière dont l’échantillon a été constitué. Enfin, la section présentera l’organisation et le déroulement des entretiens selon deux grandes catégories de participant·es — les acteur·rices œuvrant dans des organismes clés et les acteur·rices politiques — et exposera les objectifs spécifiques poursuivis auprès de chacune de ces catégories, de manière à établir le cadre de compréhension des données avant la présentation des résultats.

2.1. Le processus de collecte de données

Le volet trois du projet s’est déroulé du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2026. Le protocole de recherche a été élaboré de mars à mai 2025. La chercheuse responsable du projet, Emilie Mouriéras, de concert avec les deux agentes de recherche et de développement, Camille Cimon et Marie Beigas — cette dernière s’étant jointe au projet à partir du 24 mars 2025 — ont établi un protocole pour baliser la démarche. Un guide d’entretien a été rédigé et une première liste d’organismes a été constituée pour entreprendre la collecte de données. Celle-ci s’est déroulée du 9 mai 2025 au 5 novembre 2025. Elle devait comprendre 30 entretiens semi-dirigés et trois ateliers de consultation. La chercheuse responsable du projet ayant dû quitter subitement le pays pour des raisons indépendantes de sa volonté, deux ateliers de consultation, prévus en novembre et décembre, n’ont pu être réalisés. L’atelier de consultation réalisé en janvier 2026 n’a réuni que trois personnes et, selon les raisons expliquées dans la section 1.4¹², les données recueillies n’ont pas été intégrées à l’analyse.

¹² 1.4 Les défis rencontrés au cours de la recherche.

Finalement, 27 entretiens semi-dirigés ont été réalisés entre les mois de mai et de novembre 2025 auprès de 30 personnes travaillant dans le domaine de l'éducation des adultes, de l'orientation scolaire et professionnelle, de l'employabilité, de l'insertion sociale, de l'intégration des personnes immigrantes, du soutien des femmes et des familles ou de la politique municipale et provinciale.

Les participant·es¹³ potentiel·les ont été approché·es via les contacts créés et entretenus pendant le deuxième volet de l'étude¹⁴ à Montréal-Nord et au KRTB. Les collaborations établies dans ce deuxième volet du projet *Mère et Diplômée* ont en effet permis un accès privilégié aux différent·es acteur·rices clés¹⁵ du soutien du retour aux études des femmes cheffes de famille monoparentale sans DES. Les autres participant·es potentiel·les ont été recruté·es via les réseaux de contacts de l'équipe du projet, par des recherches en ligne ciblant des organisations pertinentes, ainsi que par une stratégie d'échantillonnage par réseau, mobilisée auprès des participant·es aux entretiens au cours de la collecte de données.

Les participant·es ont été classés en deux catégories. Le premier groupe est constitué de 26 acteur·rices qui travaillent dans des organismes communautaires ou publics du domaine de l'éducation des adultes, de l'orientation scolaire et professionnelle, de l'employabilité, de l'insertion sociale, de l'intégration des personnes immigrantes, du soutien des femmes et des familles. La deuxième catégorie s'est précisée en cours de projet. À l'origine, elle devait regrouper des représentant·es politiques, principalement des élu·es, mais peu de réponses positives ont été obtenues directement de ces personnes. Finalement, deux entretiens ont été réalisés avec des

¹³ Dans cette note de recherche, les personnes ayant accepté de participer aux entretiens sont appelées participant·es plutôt que répondant·es afin d'éviter toute confusion quant à leur statut. Elles ne parlaient généralement pas au nom de leur organisation.

¹⁴ Pour rappel, lors du deuxième volet de la recherche, des agentes *Mère et diplômée* ont travaillé en collaboration avec des organismes communautaires et publics afin de lever les obstacles auxquels les femmes cheffes de famille monoparentale sans DES sont confrontées lorsqu'elles retournent aux études.

¹⁵ Acteur·rices clés : personnes qui œuvrent dans un organisme communautaire ou public ciblé en fonction de sa capacité — avérée ou potentielle — à accueillir des femmes monoparentales ou à leur offrir des services.

participant-es occupant des fonctions en lien avec la sphère politique : l'un-e à titre de conseiller-ère politique d'un-e député-e provincial-e, et l'autre comme gestionnaire de programmes communautaires dans une mairie. Deux autres personnes œuvrant à la direction de regroupements d'organismes de défense de droits ont aussi répondu à la portion « politique » du questionnaire. Cette catégorie est maintenant désignée sous le vocable d'acteur-rices politiques, car ce qui rassemble ces quatre personnes est leur fonction de représentation politique. Elle s'exerce différemment selon les deux types de cas, mais elle fait partie du mandat de ces quatre personnes. La suite de cette section présente le processus de collecte de données propre à chacune de ces catégories.

2.1.1 Acteur-ices travaillant dans des organismes clés

Comme il a été mentionné précédemment, les organismes clés sont des organismes communautaires et publics qui ont été sélectionnés pour leur capacité potentielle ou avérée à accueillir des femmes monoparentales ou à leur offrir des services. Les entretiens réalisés avec les acteur-rices travaillant dans des organismes clés visaient à recueillir leurs points de vue, leurs perceptions et leurs appréciations concernant le poste d'agent-e *Mère et diplômée* et à documenter leurs perspectives quant aux modalités de sa mise en œuvre, à partir de questions définies dans un guide d'entretien. Les questions portaient sur

- les services offerts en lien avec le soutien à la persévérance scolaire et au retour aux études des femmes monoparentales;
- l'appréciation du fonctionnement et du rôle de l'agent-e *Mère et diplômée* tel qu'expérimenté dans le deuxième volet;
- les enjeux liés à l'intégration de ce poste au sein des équipes et des pratiques organisationnelles, y compris les enjeux de financement.

Comme il s'agissait d'entretiens semi-dirigés, d'autres thèmes ont parfois été explorés dans les entretiens au fil du déroulement de chacun d'eux et selon l'intérêt de la personne rencontrée.

Au total, 56 acteur·rices œuvrant dans autant d'organismes communautaires ou publics ont été sollicité·es pour une demande d'entretien entre mai et juin 2025. Cette démarche a donné lieu à la réalisation de 23 entretiens, d'une durée de 19 à 78 minutes, menés entre mai et juillet 2025.

Ces 23 entretiens ont ensuite été regroupés en deux catégories selon le territoire où étaient situés les organismes participants : d'une part, les villes et agglomérations¹⁶ et, d'autre part, les municipalités régionales de comté (MRC)¹⁷. Cette division des entretiens visait à rendre compte des différences de contextes territoriaux, mais également institutionnels et démographiques selon le territoire, susceptibles d'influencer les réalités vécues, les enjeux et les solutions soulevés par les participant·es. Ces catégories ont permis de contextualiser les propos des personnes interrogées en fonction des dynamiques propres à leurs territoires, tout en mettant en lumière la diversité des expériences et des perspectives recueillies.

2.1.2 Villes et agglomérations

La catégorie « villes et agglomérations » regroupe les entretiens réalisés avec les acteur·rices de Montréal, Québec, Sherbrooke et Lévis. Les collaborateur·ices du quartier de Montréal-Nord ayant participé au deuxième volet de la recherche ont été invité·es à prendre part à ce volet-ci, de même que plusieurs autres acteur·rices travaillant dans des organismes communautaires et publics de l'ensemble de ces territoires.

¹⁶ Commission de toponymie, Liste des villes et agglomérations : [Noms des territoires équivalents à une MRC](#).

¹⁷ Commission de toponymie, Liste des MRC : [Noms des municipalités régionales de comté \(MRC\)](#).

Entre mars et juillet 2025, une vingtaine de personnes ont été contactées par courriel et par téléphone pour une demande d'entretien. Treize ont répondu et 12 entretiens¹⁸ ont été retenus pour l'analyse. Tous les entretiens se sont déroulés à distance, soit par visioconférence, soit par appel téléphonique, à l'exception d'un entretien qui a été réalisé en présentiel.

Les personnes qui ont participé aux entretiens occupent des fonctions variées au sein d'organismes de divers secteurs, notamment ceux de l'éducation des adultes, de l'orientation scolaire et professionnelle, de l'employabilité, de l'insertion sociale, de l'intégration des personnes immigrantes, du soutien des femmes et des familles. L'échantillon comprend ainsi des intervenant·es de première ligne, du personnel enseignant ou professionnel, des personnes qui ont une fonction de coordination, ainsi que des membres de directions d'organismes. Cette diversité de rôles et de milieux a permis de recueillir des perspectives complémentaires, ce qui rejoignait la volonté de ne pas se restreindre à un seul milieu.

2.1.3 Municipalités régionales de comté (MRC)

La catégorie « municipalités régionales de comté » rassemble les entretiens réalisés avec les acteur·rices provenant des MRC de Rivière-du-Loup, du Témiscouata, des Basques, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Lac-Saint-Jean-Est. Comme pour la catégorie précédente, les collaborateur·ices ayant participé au deuxième volet de la recherche dans la région du KRTB ont été invité·es à prendre part à ce volet, ainsi que d'autres acteur·rices œuvrant dans des organismes communautaires et publics de ces MRC.

Entre mars et juillet 2025, 36 personnes ont été contactées par courriel et par téléphone. Dix entretiens, d'une durée variant de 18 à 40 minutes¹⁹, ont ensuite été

¹⁸ Un entretien a été exclu de l'analyse, puisqu'il s'est avéré finalement hors sujet.

¹⁹ Certain·es participant·es ont demandé que des parties de leur entretien soient retirées. Ici, il est donc question de la durée de l'entretien après retrait de ces segments.

menés entre les mois de mai et juillet 2025. Cinq ont été réalisés en mode virtuel et cinq en personne.

Ces entretiens ont été réalisés auprès de personnes occupant diverses fonctions au sein des mêmes secteurs que dans la catégorie des Villes et agglomérations. L'échantillon comprend également du personnel d'intervention, des professionnel·les de l'accompagnement scolaire et socioprofessionnel, ainsi que des membres de la direction et de la coordination d'organismes communautaires et publics. Certaines de ces personnes ont été rencontrées conjointement (un entretien de deux personnes participantes et un entretien commencé avec trois personnes et terminé avec deux).

Les entretiens visaient les mêmes objectifs et ont porté sur les mêmes thèmes que ceux réalisés auprès des personnes interrogées dans la catégorie villes et agglomérations (voir la section 2.1.2).

2.1.4 Acteur·rices politiques

Les entretiens réalisés auprès des acteur·rices politiques visaient à évaluer s'ils et elles voyaient une utilité sociale au dispositif et à identifier les leviers susceptibles d'en soutenir le déploiement et d'en assurer la pérennité. Les entretiens ont porté sur les priorités de leur organisation ou de leur palier de gouvernement en matière d'éducation des adultes et de soutien aux populations marginalisées, sur les possibilités d'arrimage entre le projet et leurs actions et leurs priorités, ainsi que sur leur intérêt à l'égard de celui-ci. Enfin, des questions²⁰ leur étaient posées concernant les appuis et le financement potentiels à aller chercher pour soutenir la mise en place du service dans leur territoire ou dans la province.

Comme nous l'avons vu plus haut, les acteur·rices politiques occupent des fonctions au sein d'organisations ou d'institutions actives à différentes échelles territoriales. Ce qui

²⁰ Quelles formes ce soutien peut-il prendre (par exemple, participation à une coalition, financement, visibilité politique, réseautage, etc.) ?

les réunit est le fait qu'ils et elles exercent une fonction de représentation politique au sein d'un palier de gouvernement (municipal et provincial) ou d'un regroupement d'organismes de défense de droits (niveau provincial). Entre mars et octobre 2025, dix demandes d'entretien ont été sollicitées par courriel et par téléphone. Quatre entrevues d'une durée variant de 25 à 45 minutes ont ensuite été réalisées entre juin et novembre 2025.

Tout comme pour les acteur·rices travaillant dans des organismes clés, les acteur·rices politiques ont été séparé·es selon leur territoire d'activité, soit les municipalités régionales de comté, les villes et agglomérations et le palier provincial.

La présente note de recherche utilise des citations afin de rendre compte avec fidélité de la richesse et de la nuance des propos recueillis lors de la consultation. Les informations concernant le titre de la fonction des personnes consultées, le nom de leur organisme ou de leur institution ainsi que la région où elles exercent leurs activités sont faites dans le respect des choix exprimés dans les formulaires de consentement remplis avant les entretiens. Afin de préserver l'anonymat des personnes participantes, un code d'identification leur a été attribué. Ce code est composé d'un identifiant correspondant au type de territoire où œuvre leur organisme, soit MRC (municipalité régionale de comté), VA (villes et agglomération) ou PRO (province), suivi d'un chiffre attribué de manière aléatoire.

Tableau 1 : synthèse des entretiens réalisés

Milieu	Nombre d'entretiens par milieu	Nombre d'entretiens par secteur			Type de poste occupé par les répondant-es		Période de réalisation des entretiens
		Communautaire	Public	Politique	Direction / Coordination / Représentation	Services professionnels / Intervention	Mai 2025 à novembre 2025
Municipalités régionales de comté	10	4	6	-	4	6	
Villes et agglomérations	13	11	2	-	8	5	
Palier provincial	4	-	-	2	4	-	

2.2 Méthode d'analyse des données

Tous les entretiens semi-dirigés ont été enregistrés. Des notes de synthèse ont ensuite été rédigées par les deux agentes de recherche et de développement, à partir d'un gabarit structuré autour de thèmes prédéfinis. Ceux-ci ont été ajustés au fil de la démarche de collecte de données et à la lumière des données recueillies. Pour les entretiens réalisés auprès des acteur·rices travaillant dans des organismes clés, les thèmes portaient notamment sur leur intérêt et leur appréciation quant au service d'accompagnement expérimenté, son format et les changements envisagés, ainsi que sur les modalités d'intégration du poste d'agent·e *Mère et diplômée* dans leur organisme et les perspectives de pérennisation du poste.

Dans le cas des entretiens réalisés avec les acteur·rices politiques, les thèmes du gabarit portaient sur l'utilité sociale qu'ils et elles accordaient au dispositif, sur les conditions et les ajustements susceptibles de favoriser l'appui et le financement des instances concernées. Par la suite, la chercheuse principale a réécouté l'ensemble des entretiens et a complété certaines notes sur les fiches de synthèse. Finalement, la deuxième chercheuse responsable de l'analyse des données a produit un résumé analytique de chaque entretien, sans recourir à une grille de codification prédéterminée.

La présence d'un guide d'entretien ainsi que l'utilisation de fiches de synthèse ont orienté l'analyse vers une approche principalement déductive. Toutefois, une attention a également été portée à l'émergence de nouvelles thématiques et de codes issus des données.

Les données issues des notes de synthèse et des résumés ont ensuite été codées et analysées à l'aide du logiciel NVivo²¹, conformément aux principes de l'analyse

²¹ Logiciel d'analyse qualitative qui permet d'organiser, de coder et d'analyser des données non numériques, telles que des entrevues, des groupes de discussion, des documents, des notes d'observation ou des contenus multimédias. Il facilite l'identification de thèmes, de catégories et de relations au sein des données.

thématique (Braun et Clarke, 2012 ; Point, 2018). L'analyse des données s'est déroulée de janvier à avril 2026.

Le codage de premier ordre a suivi les thèmes préalables définis dans les notes de synthèse, tout en permettant l'émergence de sous-codes inductifs. Ce premier niveau d'analyse a été suivi d'un processus de catégorisation visant à regrouper les codes en thèmes plus larges, conformément aux principes décrits par Point (2018).

Cette démarche de codage et d'analyse a permis de dégager trois grands thèmes structurant les résultats de cette recherche :

- 1) Le point de vue des participant·es sur l'approche et sur le poste d'agent·e de terrain « Mère et diplômée » tels qu'expérimentés dans le cadre du deuxième volet;
- 2) Les manières de faire exister le poste, incluant sa structure, son format et ses conditions d'exercice ;
- 3) Les pistes de soutien politique et financier pour aider au développement de services d'accompagnement des mères monoparentales sans DES.

La présentation des résultats suit ces thèmes dans l'ordre.

3- Analyse et données obtenues

Cette section présente les principaux résultats issus de l'analyse des entretiens réalisés auprès des acteur·rices des milieux communautaire et public, et ceux des entretiens faits avec les acteur·rices politiques. Elle est organisée autour des grands thèmes qui ont émergé de l'analyse des données. Dans un premier temps, elle expose les perceptions des participant·es à l'égard de l'approche et du poste d'agent·e *Mère et diplômée*, tels qu'expérimentés dans le cadre du deuxième volet du projet. Elle s'intéresse ensuite aux conditions de mise en œuvre de ce type de service, notamment en ce qui concerne son organisation, son intégration dans les différents milieux et les modalités de son déploiement. Enfin, elle présente les réflexions des acteur·rices politiques sur les leviers politiques et les sources de financement susceptibles de soutenir le développement et la pérennisation de services d'accompagnement destinés aux femmes cheffes de famille monoparentale sans DES.

Mais avant de présenter ces résultats, il apparaît pertinent de faire part de ce qui ressort des entretiens sur les besoins des femmes monoparentales qui désirent retourner aux études. Aucune question ne portait là-dessus directement, mais en répondant aux questions sur le poste d'agent·e *Mère et diplômée*, plusieurs participant·es sont revenu·es sur ce point. Par conséquent, même si l'information recueillie n'est pas exhaustive, sa valeur n'en est pas moindre.

Les personnes rencontrées ont insisté sur le fait que tout service offert à cette population devrait être pensé expressément pour répondre à ses besoins et en fonction d'elle. Ce faisant, elles ont parlé des besoins des femmes monoparentales et défini les contours de la façon dont elles voyaient l'approche à développer, c'est-à-dire globale et intersectionnelle.

3.1 Les besoins des femmes monoparentales

Les données issues de l'analyse mettent en lumière la perception qu'ont les personnes rencontrées des besoins des femmes monoparentales sans DES. Elles mettent aussi en évidence l'approche à privilégier pour être vraiment adaptée aux besoins réels de cette population. Mais de quels besoins réels parle-t-on ?

3.1.1 Des besoins de base et des services de première ligne

Selon les personnes rencontrées, les services mobilisés par ou pour les mères monoparentales sont généralement liés à des besoins fondamentaux et immédiats (argent, nourriture, etc.). La trajectoire éducative, notamment le retour aux études, apparaît souvent secondaire par rapport aux urgences vécues par les femmes accompagnées. Les organismes qui les accueillent cherchent à répondre à ces besoins de base, ce qui peut signifier de l'aide alimentaire (« carte d'épicerie », « carte proximité ») ou du soutien matériel (« cartes prépayées [pour les] achats de base »). Cette réalité illustre que l'intervention se situe dans une logique de stabilisation des conditions de vie, préalable à tout projet d'études ou d'emploi.

Les données mettent ainsi en lumière le rôle crucial des conditions matérielles de vie, en particulier le logement, comme facteur de motivation, ou, au cours des études, comme facteur de persévérance :

J'ai vu l'effet que ça avait sur les jeunes mères de dire "Hey, je veux pas perdre mon logement [...] je vais faire ce qu'il faut pour que l'école ça fonctionne (VA01).

C'est la solution pour beaucoup de nos enjeux [...] des logements abordables [...] ça ferait une grosse différence (VA01).

Il y a aussi des enjeux de garde et de conciliation famille-études qui apparaissent tout autant déterminants dans le fait de pouvoir accéder aux études ou d'y rester. Lorsqu'ils le peuvent, les organismes mettent en place des initiatives, telles que des haltes-garderies, ou un service de garde à même l'établissement scolaire, mais ils font face à

des limites structurelles (instabilité, variabilité, financement, manque d'attractivité pour les fournisseurs de ce type de services), ce qui fragilise l'existence de ces initiatives ou empêche même leur apparition.

D'autres mesures de soutien concret, touchant notamment le transport et le soutien financier, sont aussi identifiées comme déterminantes pour les femmes monoparentales.

Ces éléments montrent que la réussite éducative dépend non seulement de la qualité de l'accompagnement, mais également de conditions matérielles propices à la poursuite des études. Ces obstacles énumérés ne résument pas l'ensemble de ceux auxquels sont confrontées les femmes monoparentales : le statut migratoire, la langue, le coût de la vie, la violence conjugale, tous ces éléments ont été nommés comme des freins à l'accès aux études, à la persévérance et à la réussite.

En somme, les femmes monoparentales ne sont pas exclues des services, mais ceux-ci ne sont pas toujours adaptés à leur réalité. Leur accès à un soutien quelconque, par exemple, pour retourner aux études, dépend donc souvent des ressources disponibles dans leur milieu et de l'initiative des intervenant-es, ce qui entraîne une prise en charge inégale et partielle.

Les données signalent l'importance d'adopter une approche intersectionnelle pour comprendre les situations et y répondre. Cette perspective se traduit concrètement par une prise en compte de la monoparentalité, qui influence les trajectoires éducatives et professionnelles : « [c'est donc...] Important[t] de considérer la monoparentalité dans l'intervention [...] dans le choix de carrière » (Notes MRC).

De fait, les femmes que rencontrent les personnes que nous avons consultées sont souvent déjà engagées dans un parcours en formation générale des adultes, ce qui implique d'adapter l'intervention à une réalité cumulant plusieurs contraintes.

L'approche globale préconisée se trouve ainsi approfondie par une compréhension fine des croisements de vulnérabilités (genre, parentalité, précarité, parcours scolaire).

Les besoins de cette population étant multidimensionnels, les interventions doivent dépasser la seule question de la scolarisation. Il faut mobiliser des ressources relevant de l'aide alimentaire, du logement, du soutien psychosocial, de la conciliation famille-études et de l'insertion socioprofessionnelle. Cette approche globale explique pourquoi le référencement et la collaboration entre les différents organismes apparaissent comme des composantes incontournables de l'accompagnement.

Ces informations préliminaires établissent le contexte nécessaire à l'analyse des résultats. Les sections suivantes portent successivement sur les perceptions exprimées par les personnes interviewées à l'égard du poste *Mère et diplômée*, sur les conditions de sa mise en place et sur les leviers politiques et financiers identifiés comme pouvant soutenir sa réalisation.

3.2 L'intérêt pour le service de soutien et d'accompagnement

Les résultats de l'analyse mettent en lumière la perception qu'ont les personnes rencontrées de l'intérêt et de l'utilité du poste d'agent-e *Mère et diplômée*. Ils portent sur les éléments ayant suscité leur intérêt pour ce modèle de soutien et d'accompagnement ainsi que sur les caractéristiques du poste relevées au cours des entretiens.

L'analyse des données montre que la majorité des participant-es considère que le poste proposé est une voie pertinente, voire essentielle, pour soutenir les populations marginalisées, notamment les mères monoparentales. Il est intéressant de constater que pour ces personnes, l'utilité du poste d'agent-e *Mère et diplômée* est démontrée, d'autant que les structures existantes — Centre d'éducation des adultes (CÉA), Centre de services scolaires (CSS) et Carrefour Jeunesse Emploi (CJE) — ne sont pas en mesure d'exercer ce rôle de soutien dans sa globalité. Plusieurs personnes soulignent l'impact potentiel du poste *Mère et diplômée* tel qu'expérimenté :

La FGA, je pense qu'on peut faire vraiment un bout, mais des fois, ça dépasse la FGA et là, ça prend vraiment un agent [*Mère et diplômée*]. (MRC01)

Ça fait vraiment la différence dans la vie de quelqu'un. Si elle est accompagnée pour ça, elle va persévérer et [...] améliorer ses conditions de vie (MRC04).

Les organismes dont sont issues les personnes interviewées offrent très peu de services exclusivement destinés aux femmes monoparentales sans DES. Dans la majorité des cas, ces dernières sont donc accueillies au sein de services plus larges destinés, soit à l'ensemble de la population, soit à des groupes plus vastes, par exemple les femmes, les parents ou les adultes qui désirent retourner aux études. Les organismes misent principalement sur l'adaptation de leurs services existants afin de répondre aux besoins particuliers de cette population. Certain·es participant·es estiment que leur organisme est en mesure d'adapter ponctuellement ses services aux besoins particuliers des femmes rencontrées. Toutefois, ces personnes considèrent tout de même que le poste d'agent·e dédié *Mère et diplômée* est mieux conçu pour prendre en compte la réalité des femmes cheffes de famille monoparentale et les difficultés auxquelles elles sont confrontées, par exemple la précarité financière, les barrières linguistiques ou les horaires de travail. Selon elles, ces réalités nécessitent un accompagnement personnalisé et proactif.

Dans une région urbaine, un·e intervenant·e précise :

Continuer le projet, ça serait l'idéal pour aider ces femmes [...] qui ont vraiment beaucoup de difficultés à intégrer le marché du travail. [...] Je pense aussi que pour que ces femmes puissent retourner aux études, il faut que l'on facilite l'accès à des services, comme les garderies [...] (VA02).

Cette citation illustre comment le poste d'agent·e *Mère et diplômée* peut agir comme un levier en cherchant des solutions pour faire face aux lacunes systémiques, comme le manque de services de garde, l'isolement géographique, etc.

En fait, plusieurs participant·es mentionnent que l'agent·e *Mère et diplômée* permet de créer des liens entre les organismes, les personnes et les ressources disponibles. Ces organismes se connaissent parfois, parfois pas, mais les personnes qui y travaillent

manquent souvent de temps pour établir le contact avec les autres organismes ou encore, le référencement ne fait pas partie de leur mandat.

Si vous êtes les yeux et les oreilles pour référencer, c'est sûr que ça a sa place. Si vous êtes à des endroits où nous, on n'est pas. [...] Ça prend ça là (MRC05).

Car [l'agent-e] peut faire le lien auprès des partenaires. Ce que les employé-es du CJE [] n'ont pas le temps de faire dans leur quotidien (VA02).

En milieu urbain, une direction d'établissement souligne aussi l'importance d'aller chercher les personnes là où elles se trouvent. Le poste d'agent-e *Mère et diplômée*, tel qu'expérimenté, prévoit ce genre de démarches. Il prône le « faire avec », parfois essentiel pour qu'une femme brise la glace et aille au-delà de ses craintes.

C'est ça que je trouve intéressant, d'aller où est-ce qu'elles sont ces personnes-là pour les accompagner [...] dans toute la partie qui est difficile, comme remplir des formulaires ou trouver une garderie (VA11).

Cette approche proactive de l'agent-e est perçue comme un moyen de surmonter les barrières psychologiques, par exemple la méfiance envers le système, ainsi que les obstacles liés à la complexité des démarches administratives.

3.2.1. Un impact transformateur sur les femmes

Lorsqu'on examine les autres raisons pour lesquelles les personnes rencontrées sont en faveur du rôle d'agent-e *Mère et diplômée*, on constate qu'elles évoquent les aspects transformateurs de l'approche.

Le service de soutien et d'accompagnement des mères expérimenté est majoritairement perçu comme ayant un pouvoir de changer différents aspects de la vie des femmes et de leurs enfants. Même si ça ne les conduit pas nécessairement à vouloir le mettre en place, les personnes rencontrées ont souligné ce pouvoir transformateur.

Ça fait vraiment la différence dans la vie de quelqu'un. Si elle est accompagnée pour ça, elle va persévérer et elle va peut-être se rendre au bout et, éventuellement, elle va améliorer ses conditions de vie (MRC04).

Dans une région urbaine fortement densifiée, un·e intervenant·e va plus loin en liant la réussite scolaire à des enjeux sociaux plus larges. Les mécanismes de la pauvreté maintiennent les inégalités dès l'enfance et influencent les parcours futurs. Briser ce cycle est une façon d'améliorer non seulement les conditions de vie des mères, mais aussi les chances des enfants d'échapper aux problèmes qui accompagnent cette pauvreté : « Si on ne fait pas ça [des services pour les femmes monoparentales], on va avoir plus de problèmes avec les enfants » (VA04).

Cette vision met en lumière l'effet domino potentiel de cette approche : une mère qui persévère dans ses études ou réussit son insertion professionnelle en ressent les effets positifs sur elle-même et sur sa famille, parfois déjà à court terme.

3.2.2 Les points forts du projet

À travers les raisons de leur intérêt exprimées par les participant·es, apparaissent en filigrane les aspects du poste jugés prometteurs, comme l'accompagnement personnalisé et proactif, la prise en compte de la réalité des femmes monoparentales, le potentiel de transformation pour les femmes et leurs enfants. Mais ce ne sont pas les seuls aspects nommés par les participant·es lors des entretiens. D'autres ont été identifiés expressément comme des points forts du poste d'agente *Mère et diplômée*.

3.2.2.1 Une approche adaptée et adaptable

Selon les personnes ayant participé aux entretiens, un des atouts du poste tel qu'expérimenté tient à l'approche développée, particulièrement adaptée à la réalité des femmes cheffes de famille monoparentale. Elles soulignent l'importance de disposer d'une ressource spécialisée, capable de répondre aux besoins propres à cette population trop souvent invisibilisée, au même titre qu'il existe des « intervenant·es spécialisé·es pour la toxicomanie ou la santé mentale » (VA13).

[Une personne participante] trouve ce projet génial, surtout dans l'optique qu'il permettrait à de jeunes femmes d'accéder à une autonomie économique. [Elle] trouve

aussi qu'il est souvent question des hommes qui décrochent, mais qu'il est peu question des femmes [dans ces mêmes discours] (VA07).

C'est le fait d'avoir une approche adaptée et spécialisée qui permet de répondre aux besoins multidimensionnels des femmes jointes par le projet, et, ultimement, de contribuer à les outiller pour le futur. La spécialisation est cependant plus facile à envisager dans les milieux urbains, où le bassin de population est plus important et où on retrouve généralement un plus grand nombre d'organismes.

De plus, même si le poste d'agent·e *Mère et diplômée* tel qu'expérimenté est spécialisé, cela ne signifie pas qu'il n'aurait pas besoin d'une adaptation supplémentaire (d'un affinement) pour s'ajuster aux différentes réalités territoriales. Le modèle est toutefois adaptable aux contextes locaux, ce qu'ont souligné les participant·es.

Cette flexibilité quant au format du poste est vue comme un avantage. Il peut permettre une intégration du service à ceux existant dans des organismes qui couvrent soit un territoire plus étendu, soit plusieurs populations à la fois, ce qui est particulièrement apprécié là où les budgets sont limités. Mais que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural, que le territoire soit vaste ou fortement densifié, les mêmes barrières socioéconomiques existent souvent pour les femmes cheffes de famille monoparentale. Le poste d'agent·e *Mère et diplômée* est vu comme une solution pour rejoindre ce type de population souvent marginalisée.

Les mères monoparentales sans DES sont une clientèle qu'on ne rejoint pas du tout, d'autant plus que le territoire est très grand : se déplacer d'un pavillon à un autre peut prendre 2 h 30 de route (MRC09).

Les propos sur les points forts du poste indiquent quelles caractéristiques devraient conserver le service de soutien et d'accompagnement, quelle que soit la forme qu'il prendra. Ainsi, l'accompagnement personnalisé et proactif, l'approche adaptée aux réalités des femmes monoparentales, la flexibilité, la collaboration et le référencement sont tous des éléments qui devraient être intégrés ou préservés. Les bénéfices attendus dépassent la réussite individuelle; plusieurs participant·es ont évoqué les effets

intergénérationnels de la diplomation, l'autonomie économique des femmes, leur participation sociale et l'influence positive exercée sur les enfants.

3.3 Les manières de faire exister le poste

La deuxième série de questions portait sur les manières de faire exister le poste d'agent·e *Mère et diplômée*. Comme les données avaient montré un intérêt marqué des participant·es pour les services offerts par l'agent·e *Mère et diplômée*, on aurait pu s'attendre à ce que les réponses s'orientent vers la création d'un poste dédié, mais ça n'a pas été le cas. À partir des segments codés dans NVivo, l'analyse qualitative fait plutôt ressortir d'autres possibilités pour offrir les services de soutien et d'accompagnement des femmes monoparentales, soit le partage de services (mutualisation), une formation, ou une table de concertation. On peut toutefois se demander si certaines contraintes rapportées par les personnes rencontrées n'expliquent pas en partie le fait qu'elles n'étaient pas favorables à l'option d'un poste dédié créé dans leur organisme, malgré leur approbation quasi unanime des services offerts par l'agent·e *Mère et diplômée*. C'est ce que nous allons voir maintenant.

3.3.1 Les difficultés et les contraintes vécues par les organismes

La reconnaissance de la pertinence du projet ne signifie pas que les personnes rencontrées comptent mettre en œuvre le poste dans leur propre organisme. En effet, plusieurs participant·es ont manifesté de l'opposition ou des réticences à créer un poste d'agent·e *Mère et diplômée* au sein de leur organisme. De façon générale, les personnes qui ont des réserves arguent la duplication de services avec leur organisme, le peu de pertinence sur le plan local ou les contraintes structurelles. Les hésitations sont plus d'ordre pragmatique que théorique, les problèmes de financement jouant un rôle sur l'adhésion ou non à l'idée d'un poste d'agent·e *Mère et diplômée* dans leur organisme. Nous allons approfondir ces réticences ou contraintes dans les prochaines sections.

3.3.1.1 Le dédoublement des services : un gaspillage de ressources

Venant surtout de personnes en situation d'autorité (direction ou responsable de services), ces critiques remettent en cause la création d'un poste d'agent-e *Mère et diplômée* pour différentes raisons.

- a) la pertinence du projet dans leur territoire en raison du bassin de population restreint :

Un poste d'agent-e [*Mère et diplômée*] serait une duplication de services dans un contexte où le bassin de population n'est pas assez grand pour offrir un service aussi spécifique (MRC03).

On ne reçoit qu'environ deux ou trois mères monoparentales par année. Les ressources actuelles peuvent déjà se libérer du temps pour leur accompagnement (VA13).

- b) Des services existants déjà suffisants dans la région :

De façon globale, la directrice [d'un organisme] semble déjà satisfaite des services d'accompagnement des femmes monoparentales disponibles au sein de son organisme (MRC03).

L'accompagnement offert par le SARCA²² et les services psychosociaux du CSS couvrent déjà le suivi une fois cette clientèle inscrite (MRC06).

- c) Le risque de dédoubler les services :

Il ne faut pas que les services soient en double partout, sinon les organismes finissent par voir qu'il y a des doublons, et le gouvernement va privilégier une seule ressource. Les autres n'auront peut-être pas de référence, ce qui fait que des programmes auront de la difficulté à vivre (MRC03).

Pour les personnes interrogées, le projet n'est donc pas inutile en soi, mais il n'est pas nécessairement adapté à leur échelle, ou encore, elles considèrent que des services de ce type existent déjà dans la région et qu'un nouveau poste risquerait de dupliquer les services, plutôt que de les renforcer. Ces réticences n'étaient pas les seules à être évoquées par les personnes rencontrées, comme mentionné ci-dessus.

²² Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement. Pour plus de détails sur les SARCA, voir la section 3.3.3.1. Pour la définition des sigles, voir le Lexique en annexe.

3.3.2 L'inadéquation avec la mission ou avec les populations desservies par l'organisme

Certain·es participant·es ne sont pas vraiment en faveur du projet, jugeant qu'il ne correspond pas aux populations desservies par leur organisme ou à leur champ d'action. Ces personnes voient dans le poste d'agent·e une forme de spécialisation difficilement compatible avec leur organisme.

a) Spécialisation liée à ce type de poste :

Le poste ne serait pas pertinent au sein de l'organisme — la clientèle est plus vieille et l'organisme est spécialisé en violence conjugale (VA07).

b) Limites liées au champ d'action ou à la mission de l'organisation :

Avant que ça arrive au scolaire, je tiens vraiment la ligne que je ne voudrais pas que ce soit un CSS qui s'en occupe, parce que ce n'est pas notre expertise. Nous, c'est la pédagogie (MRC06).

Ces personnes ne nient pas le fait qu'il y ait des besoins, elles reconnaissent même son importance dans certains territoires ou contextes. Elles refusent toutefois d'être les porteur·euses du projet, préférant utiliser leurs ressources pour leur mission première, plutôt que d'éparpiller leurs énergies.

3.3.4 Des obstacles structurels : financement et précarité dans les organismes

Même parmi ceux et celles qui sont favorables au déploiement de ce type de services, certain·es rejettent l'idée de le faire au sein de leur organisme en raison de différents obstacles de nature structurelle.

a) Financement instable :

Il serait difficile de mettre de l'énergie dans le financement et le maintien du projet, parce qu'on ne sait pas si le financement serait renouvelé annuellement. (MRC07)

Ça leur semble moins intéressant [car] l'employé-e n'aurait pas de sécurité de travail. (MRC07)

b) Équipe débordée ou trop petite

Le Centre ne peut pas faire de suivi, son équipe est trop restreinte [...] » (MRC07).

Si le poste est mis en place à temps partiel dans un CSS, il y a une crainte que la tâche soit ajoutée à celle d'une personne déjà débordée (MRC01).

Pour ces personnes, même lorsque l'idée est jugée intéressante ou innovante, elle peut représenter un fardeau trop lourd à envisager ou à porter, sans financement stable pour la soutenir et en assurer la durabilité.

Un des problèmes, c'est qu'une approche spécialisée a un coût qui est jugé trop élevé si elle ne permet pas de joindre beaucoup de femmes. « Créer un poste pour deux ou trois cas par an, c'est du gaspillage. » (VA13).

Les personnes interviewées considèrent par conséquent que ce n'est peut-être pas nécessaire d'y allouer des ressources. C'est ainsi que d'autres voies pour créer le service sont privilégiées et, parmi elles, la première et la plus fréquemment nommée est la mutualisation des ressources.

3.3.5 Une ouverture à la mutualisation

L'analyse des entretiens montre que l'idée d'un poste mutualisé est généralement émise par les personnes participantes. Dans plusieurs cas, cette possibilité n'avait pas été envisagée avant l'entretien, mais elle est rapidement perçue comme une solution susceptible d'améliorer la continuité des services entre les organismes communautaires, les établissements scolaires et, parfois, le réseau de la santé. Les participant-es voient dans cette forme de partenariat une façon d'aider les parcours à être plus fluides plutôt que comme un simple partage administratif des ressources.

Un-e participant-e souligne qu'elle « n'avait pas pensé à l'idée de partenariat, mais que [c'est une idée] intéressante autant au niveau communautaire que scolaire » (MRC01).

Il serait pertinent de partager un·e agente [*Mère et diplômée*] avec tout le monde, en parlant du communautaire et du public. [...], c'est ce qui serait payant (MRC02).

Cette ouverture au partenariat traverse l'ensemble des territoires étudiés. Dans un des milieux urbains consultés, plusieurs participant·es voient la mutualisation comme une avenue particulièrement prometteuse.

Le partage d'une ressource entre le CSS et le communautaire serait intéressant pour le poste d'agent·e [*Mère et diplômée*] (MRC10). La personne ajoute après quelques secondes : « Je trouve ça le fun, je trouve ça ben le fun, oui » (MRC10).

Une autre personne résume sa vision en affirmant que « [l]a mutualisation, c'est le mot d'ordre. [...] S'il y a une cohérence territoriale, un bassin cohérent, pourquoi pas ? » (VA10). Cette adhésion à l'idée de partenariat est reliée à une vision de l'efficacité du poste. Les participant·es associent la mutualisation à une façon plus efficace d'accompagner les personnes en évitant les ruptures de services et en partageant les coûts.

La mutualisation est donc envisagée, mais la mutualisation de quels services exactement ? Le poste d'agent·e *Mère et diplômée* n'est pas perçu par tous et toutes de la même façon. L'analyse met en évidence que, même quand les organismes sont ouverts au partenariat, ils ont des préoccupations concernant la façon concrète de mutualiser les ressources.

3.3.6 Un rôle de liaison entre les réseaux

Les données montrent que les participant·es attribuent à l'agent·e *Mère et diplômée* un rôle plus large que celui d'accompagnement individuel. Cette personne est pensée comme une interface entre les organisations, celle qui serait responsable de faire le lien entre elles et de favoriser les références, d'assurer la circulation de l'information et la continuité des services. Cet aspect du poste expérimenté, soit le référencement, devrait faire partie du service de soutien, car il pèse souvent lourd sur les épaules de personnes qui n'ont pas de temps pour le faire dans leur organisme (VA01).

Plusieurs participant·es font également référence à des modèles existants qui pourraient inspirer la façon de faire exister ce poste.

[Il faudrait un j]umelage avec les agent·es « enfant-famille-communauté », un rôle de pivot pour la persévérance scolaire [une p]résence dans les écoles, mais [un] rattachement (avec bureau) dans les organismes communautaires (ex. : YMCA, AIEM). [Ce r]ôle d'agent·e pivot ressemble à ce qu'on veut faire. (VA01)

Ces extraits suggèrent qu'un ancrage communautaire, combiné à des liens formels avec le milieu scolaire, aiderait à ce que le poste soit accepté et favoriserait sa capacité à agir comme interface entre les réseaux. Le modèle privilégié est un modèle hybride où la personne est clairement rattachée à une organisation, tout en travaillant auprès de plusieurs partenaires. Toutefois, les enjeux liés à la collaboration entre les organisations ne sont pas les seuls à influencer cette réflexion. Les contraintes auxquelles font face les organismes les amènent également à considérer le partenariat comme une façon de faire exister ce poste.

3.3.7 Une réponse aux contraintes organisationnelles

L'analyse montre que la mutualisation est envisagée comme une solution aux contraintes de financement et de capacité des organismes. Plusieurs directions indiquent qu'elles ne pourraient pas assurer ou soutenir seules un poste à temps complet, mais qu'elles pourraient être en mesure de contribuer à un poste partagé.

L'organisme [...] serait capable de collaborer avec un poste d'agent·e [*Mère et diplômée*], mais pas d'en intégrer un à temps plein. Peut-être de combler une partie de poste, de bonifier une ressource déjà en place, mais la directrice n'ouvrirait pas un poste 35 h/semaine pour un·e agent·e [*Mère et diplômée*]. (MRC03)

À l'organisme [...il n'y a...], pas assez de clientèle de femmes monoparentales pour ouvrir un poste complètement dédié à cela. [Un p]oste dans le territoire permet [rait] donc de desservir plus de femmes. (VA04)

Cette logique est également présente dans les organismes qui réfléchissent déjà à la mutualisation comme stratégie de pérennisation. L'opinion majoritaire est la même, la mutualisation est préférable à d'autres options, par exemple à la fusion d'organismes

(VA09), mais elle apparaît comme une stratégie pragmatique permettant de rendre viable un poste qui serait difficile à financer ou à justifier dans une seule organisation.

3.3.8 Une pratique déjà existante

L'analyse montre aussi que la mutualisation n'est pas une pratique entièrement nouvelle. Plusieurs organismes décrivent des expériences en cours, qu'il s'agisse de partage soit de ressources humaines, soit de services administratifs, de locaux ou même, de projets communs.

[L'organisme] a déjà eu un partage de ressource officiel [...] [Il] avait une ressource 30 h/semaine en partage [avec] un autre organisme qui l'avait cinq heures. Pour le volet administratif, [il] facturait ces cinq heures à l'autre organisme (MRC03).

La Maison de la famille a déjà des partages de ressources avec la CDC [...] que ce soit au niveau administratif ou informatique (MRC04).

[L'organisme] a une seule entente formelle de partage de ressources [...] Il a donc engagé quelqu'un·e pour travailler sur leur projet. [Il] encadre la personne et [l'autre] organisme finance le poste et paie des frais de gestion à l'organisme X (VA08).

Ces expériences révèlent que plusieurs modèles de gestion existent déjà et peuvent servir de référence pour le développement d'un poste mutualisé. Les milieux disposent d'exemples administratifs et financiers qui pourraient inspirer la mise en place d'un poste partagé d'agent·e *Mère et diplômée*.

3.3.9 Des pistes de solutions pour accompagner la mutualisation

Malgré ces défis, les personnes rencontrées ont énoncé des pistes de solution, qui rendraient le projet viable, selon elles. Ces solutions répondent aux obstacles identifiés précédemment. Les deux premières pistes sont liées : un partenariat entre les organismes serait une voie, mais sans financement dédié, cela resterait difficile.

La Maison de la famille est ouverte à collaborer si le poste est dans un autre organisme (MRC04).

Si ça vient avec un financement, ce serait merveilleux (MRC10).

Dans l'ensemble, les résultats indiquent qu'un poste mutualisé d'agent·e Mère et diplômée est perçu comme une solution à la fois souhaitable et réalisable. Le modèle envisagé repose sur un ancrage clair dans une organisation, combiné à des collaborations avec différents partenaires du milieu. Cette approche permettrait non seulement de renforcer les liens entre les réseaux communautaire et scolaire, tout en répondant aux contraintes auxquelles sont confrontées les organismes. Les expériences de partage de ressources citées montrent que les milieux ont une certaine expérience pour soutenir un tel projet. Toutefois, sa mise en œuvre et sa pérennité dépendraient de la présence d'un financement dédié ainsi que d'ententes de partenariat bien définies entre les organisations concernées.

3.3.10 Le principal défi : la gouvernance et la gestion de la ressource

Si les participant·es adhèrent largement au principe de la mutualisation, ils soulignent à répétition que sa réussite dépend avant tout de la façon dont sera établie la gouvernance. La responsabilité de la ressource doit être attribuée de façon claire afin d'éviter les ambiguïtés relatives à l'encadrement, à la supervision, au financement ou aux priorités du poste. Un·e participant·e souligne à cet égard que le milieu « n'est présentement pas outillé pour gérer des ressources communes, partagées ». La solution envisagée par celle-ci pour surmonter ce problème est la suivante :

Je pense que si quelqu'un est fiduciaire d'une ressource et qu'il la partage un peu partout dans les organismes, je pense que ça peut faire, mais je pense que si tout le monde est comme responsable de l'horaire et de la ressource, c'est là que ça devient peut-être problématique (MRC03).

Un·e participant·e d'un milieu urbain voit également les choses de cette manière.

[Ce n'est] pas le rôle des organisations partenaires d'évaluer une personne à l'externe de l'organisation, car [ce n'est] pas [l']employeur. Par contre, sonder comment cela se passe et s'articuler avec les organisations partenaires est important (VA03).

Ces données convergent vers un modèle où c'est un organisme qui devrait être l'employeur unique. C'est celui qui assurerait l'embauche, la supervision et l'évaluation, tandis que ses partenaires participeraient à l'orientation et au déploiement du poste.

3.3.11 Les conditions de réussite d'un poste mutualisé

Les participant·es identifient plusieurs conditions susceptibles de favoriser la réussite d'un tel partenariat. Au-delà des aspects administratifs, les personnes qui ont participé aux entretiens insistent sur l'importance d'avoir une vision commune, un engagement partagé et une bonne connaissance des organisations des un·es et des autres.

Pour une bonne mutualisation, il faut de l'engagement de la part des deux partis [...] la même philosophie, la même ligne de conduite, les mêmes valeurs (VA09).

Une participante d'un autre milieu urbain croit que « si l'agent·e [*Mère et diplômée*] est à demi-temps dans deux organisations, cela serait possible » (VA03). Mais cette personne ne devra pas travailler pour trop d'organismes en même temps. Il faut que la tâche soit réalisable pour une personne.

Une seule personne qui collaborerait avec une quinzaine d'organismes, cela ne serait pas faisable (VA03).

La faisabilité semble donc liée à un nombre limité de partenaires, à un mandat réaliste et à une cohérence minimale entre les missions des organisations impliquées. On doit avoir prévu son ancrage dans un organisme — communautaire idéalement —, mais aussi, avoir balisé les modalités d'exercice du poste. Combien d'heures cette personne fera chez chacun·e, quel territoire elle parcourra, etc. « Il faudrait que la personne soit mobile et qu'elle se promène. » (VA09).

Il faut aussi se poser la question d'à qui appartient la ressource initialement ? À quel port d'attache elle appartient (enjeux sur les conditions de travail, le contrat de travail, le nombre d'heures affectés chez les différents organismes et à quel moment) (VA12).

Dans l'ensemble, les données analysées à partir des réponses à la question sur les façons de faire exister le service de soutien et d'accompagnement suggèrent que la mutualisation est perçue comme une stratégie possible pour soutenir un poste d'agent·e *Mère et diplômée*, à condition que celui-ci repose sur une gouvernance claire, un nombre réaliste de partenaires et un projet collectif fondé sur des objectifs, une

philosophie et des valeurs partagés. Toutefois, les participant·es ne discutent pas uniquement de la possibilité de partager une ressource : ils et elles réfléchissent surtout aux conditions permettant à cette ressource d’agir comme pivot ou liaison entre les réseaux. La réussite du modèle proposé dépend avant tout de deux éléments : une organisation stable et une communication constante entre les différents réseaux.

3.4 Où faire exister le poste?

Cette section présente les données recueillies en réponse aux questions portant sur les milieux jugés les plus pertinents pour l’intégration éventuelle du poste d’agent·e *Mère et diplômée*. À partir des points de vue exprimés par les participant·es, il sera d’abord question des conditions qui favorisent l’accueil du poste dans le secteur communautaire, notamment en ce qui concerne la proximité, l’accessibilité et le moment où l’accompagnement devrait débuter. La section abordera ensuite les perceptions liées à une intégration possible dans le secteur scolaire, en mettant en évidence les raisons évoquées par les personnes qui envisagent cette option, ainsi que les réserves formulées à son égard.

3.4.1 Dans le communautaire

Les données recueillies montrent une préférence marquée pour l’intégration d’un éventuel poste d’agent·e *Mère et diplômée* dans le milieu communautaire plutôt que dans le réseau scolaire. Un·e répondant·e d’un milieu urbain souligne que le milieu communautaire occupe déjà une position privilégiée pour jouer ce rôle d’intermédiaire avec le milieu scolaire.

[...] quelqu’un qui est beaucoup plus communautaire et qui fait le lien avec la personne au SARCA, c’est sûr, c’est l’idéal, parce que c’est le bout qui est plus difficile pour nous d’avoir (VA01).

Cette préférence repose aussi beaucoup sur la nature de l’accompagnement visé, qui débute bien avant l’inscription en formation et nécessite un travail de proximité,

d'accessibilité et de mobilisation que plusieurs participant-es associent davantage à la mission des organismes communautaires.

D'ailleurs, plusieurs participant-es soulignent que l'accompagnement des mères monoparentales devrait s'amorcer avant même que débute le parcours scolaire, au moment où les femmes réfléchissent à un retour aux études ou explorent les possibilités. Dans cette perspective, les centres de services scolaires et les SARCA sont perçus comme des partenaires importants, mais non comme les milieux les plus appropriés pour porter le poste.

Une personne dans un poste de direction se montre d'ailleurs favorable à la présence d'une ressource externe qui assurerait le premier contact avec les femmes et les accompagnerait jusqu'à leur inscription. Toujours selon elle :

[...] les SARCA effectuent déjà le suivi des femmes lorsque leur inscription est imminente. Si un-e agent-e [*Mère et diplômée*] travaillait au sein d'un organisme communautaire, il-elle pourrait reléguer le suivi au SARCA à cette étape (MRC06).

Le poste serait à intégrer dans un CJE plus que dans le CSS [qui a une mission pédagogique] comme le suivi et l'accompagnement commence avant l'inscription. Par contre, il y aurait un lien fort avec les SARCA et le dossier pourrait être passé au SARCA lorsque la femme serait prête à l'inscription, puis aux personnes du psychosocial dans les [Centres d'éducation des adultes] une fois l'inscription réalisée (Notes MRC).

Plusieurs participant-es cherchent également à identifier les milieux les mieux placés pour rejoindre les femmes concernées. Les Carrefours jeunesse-emploi, les organismes en employabilité, les centres de femmes et les maisons de la famille sont régulièrement mentionnés comme des lieux potentiellement pertinents.

Il faut voir qui sont les plus « branchés » auprès des femmes. Les centres de femmes seraient de beaux endroits (Notes MRC).

[Un-e participant-e] se questionne si un poste ne serait pas plus approprié dans un des deux organismes en employabilité de [sa région urbaine] (VA07).

Dans une région rurale, un-e participant-e explore aussi le même genre de possibilités afin de maximiser la portée du service : « Maison des femmes, Maison de la Famille, Municipalité, etc. » (MRC05).

Plusieurs données mettent également en évidence l'importance de l'accessibilité. Le fait d'être situé dans un organisme communautaire n'est pas suffisant en soi; la ressource doit aussi être en mesure de se déplacer et de rencontrer les femmes là où elles se trouvent.

Si la mise en place se fait auprès d'organismes communautaires, tels que les Carrefours jeunesse-emploi [...], il faudrait s'assurer que la personne qui aura la tâche d'agente [*Mère et diplômée*] ait le temps et soit accessible (MRC01).

Si c'est au CJE [...] : s'assurer que la personne ait le temps et qu'elle puisse se déplacer/avoir des locaux ailleurs. Penser à l'accessibilité +++ (Notes MRC).

Dans une région fortement urbanisée, certain-es des participant-es proposent de s'appuyer sur des modèles déjà existants qui combinent ancrage communautaire et partenariat institutionnel. L'exemple des agent-es « enfant-famille-communauté » est particulièrement mobilisé comme source d'inspiration.

Présence dans les écoles, mais rattachement (avec bureau) dans les organismes communautaires (ex. : YMCA, AIEM) (VA01).

Selon cette personne participante, un modèle similaire pourrait être reproduit pour les mères monoparentales en formation générale des adultes : « Reproduire ce modèle à l'éducation des adultes : un hybride entre les bureaux de SARCA et les organismes communautaires. » (VA01).

Cette formule hybride est jugée intéressante, puisqu'elle permettrait de bénéficier à la fois de la crédibilité des organismes bien implantés et de la proximité du réseau communautaire.

C'est plus facile à vendre : si ça vient du YMCA où il y a déjà une entente, on sait déjà à quoi s'attendre [...], il y a beaucoup plus de chance que ça fasse son chemin (VA01).

D'autres participant-es insistent sur l'importance qu'un organisme porteur soit déjà reconnu et solidement enraciné dans son milieu.

Trouver un organisme déjà ancré à [dans notre milieu urbain] qui a les reins assez solides au niveau des finances, qui est reconnu dans le milieu. Cet organisme pourrait créer le poste (VA02).

Le besoin de développer des partenariats étroits entre le communautaire et le secteur de l'éducation ressort également dans plusieurs entretiens. Pour certain·es participant·es, le poste devrait être porté par un organisme communautaire tout en maintenant des liens forts avec les ressources des établissements scolaires.

[La personne participante] verrait un tel poste davantage dans le secteur communautaire, mais avec un partenariat fort avec la FGA. « On est ben bon sur le partenariat nous autres! » (MRC10).

À l'inverse, les SARCA ne sont pas toujours considérés comme le meilleur milieu d'accueil pour le poste en raison de leur mandat spécifique.

[Je] ne crois pas que le SARCA serait le service approprié pour intégrer un poste d'agent·e puisque le SARCA ne se déplace pas avec les élèves vers les ressources, même s'il effectue du référencement (MRC10).

Enfin, certaines personnes envisagent une formule mutualisée dans laquelle une même ressource desservirait plusieurs organismes ou l'ensemble d'un territoire.

Pour que l'intégration d'une agente soit envisageable, il faudrait qu'elle travaille pour plusieurs maisons d'hébergement ou encore que ce soit une agente du quartier et que [notre organisme] fasse partie des organismes qui aient accès à ce service-là (VA08).

3.4.2 Dans le secteur scolaire

Bien que la majorité des personnes rencontrées privilégient une intégration du poste dans le milieu communautaire, certaines personnes considèrent que le poste pourrait être intégré au niveau des centres de services scolaires, plus précisément dans les CÉA ou dans les SARCA. Dans ces cas, c'est parce que l'on pense que le poste est surtout associé à l'accueil, à l'information et à l'orientation des personnes qui souhaitent retourner aux études plutôt qu'à l'accompagnement de proximité.

L'un des arguments avancés est que la FGA est directement liée au parcours scolaire et aux démarches d'inscription. Un·e participant·e estime ainsi que le poste devrait être mis en place à cet endroit ou y être étroitement associé. Cette même personne souligne toutefois qu'une intégration dans le milieu communautaire pourrait aussi être

pertinente, à condition que la ressource demeure facilement accessible et capable de se déplacer afin de rejoindre les femmes dans les lieux où elles se trouvent.

Par ailleurs, certaines personnes identifient les SARCA comme un milieu d'accueil naturel pour un tel poste. (MRC09) Ces services constituent en effet la porte d'entrée du réseau de la FGA et de la FP; c'est là que se fait souvent le premier contact pour les personnes qui souhaitent entamer un retour aux études.

Les données concernant une région rurale font également état d'une certaine ouverture à l'intégration d'un·e agent·e au sein du CSS. Toutefois, les participant·es soulignent que cette responsabilité ne devrait pas être simplement ajoutée à la charge de travail d'une personne déjà en poste (et possiblement surchargée). Cette préoccupation renvoie à la nécessité de prévoir du temps et des ressources dédiées à ce service ou à ce poste afin d'en assurer la continuité. Enfin, les personnes en faveur de l'intégration du poste dans le milieu scolaire rappellent qu'une éventuelle intégration dans un CSS nécessiterait un travail important de développement et de visibilité auprès des partenaires, à l'image de ce qui a été réalisé lors de la création des SARCA.

Dans l'ensemble, les données montrent que les CÉA et les SARCA sont perçus comme des milieux d'accueil pertinents en raison de leur rôle de porte d'entrée vers les études. Toutefois, même les personnes favorables à cette option insistent sur l'importance de maintenir des liens étroits avec le milieu communautaire afin de rejoindre les femmes avant leur inscription, et de favoriser la continuité de l'accompagnement. Ainsi, les participant·es semblent moins favoriser un modèle scolaire qu'un modèle où le poste, s'il est rattaché au CÉA ou au CSS, conserverait de forts liens avec les ressources du milieu.

Lorsqu'on examine l'ensemble des données sur les milieux où devrait être situé le poste d'agent·e *Mère et diplômée*, on voit qu'elles convergent vers un modèle d'intégration du poste dans le secteur communautaire. Les participant·es considèrent que les organismes communautaires sont mieux positionnés pour rejoindre les mères monoparentales avant

leur inscription en formation, mais aussi pour leur offrir un accompagnement de proximité. Ce modèle n'est pas décrit comme autonome; on ne le voit pas comme fonctionnant de manière isolée. La plupart des personnes interrogées insistent sur la nécessité de maintenir des liens étroits avec les partenaires du secteur scolaire, en particulier avec les SARCA et les CÉA, afin d'assurer la continuité du soutien tout au long du parcours de retour aux études.

3.5 La formation

La deuxième possibilité qui a été évoquée par un certain nombre de participant·es est la formation de personnes déjà en poste. L'analyse des données recueillies révèle des perceptions nuancées quant à l'idée d'une formation pour développer le service de soutien et d'accompagnement des mères monoparentales sans DES. Plusieurs personnes rencontrées reconnaissent l'intérêt de renforcer les connaissances et les compétences des intervenant·es et elles privilégient une approche intégrée aux ressources existantes, plutôt que la création d'un nouveau poste exclusivement consacré à cette population.

D'une part, plusieurs participant·es estiment qu'il serait pertinent que certaines personnes au sein des équipes développent une expertise particulière concernant les réalités des femmes monoparentales. Cette spécialisation est envisagée de manière comparable à d'autres champs de pratique déjà reconnus dans les organismes.

Oui, assurément. Oui, au même titre qu'on a toujours un intervenant qui, lui, va être plus spécialisé pour la toxicomanie et une autre que c'est admettons, je ne sais pas, la santé mentale (VA13).

Cette logique de spécialisation est également évoquée dans d'autres milieux, où l'on considère que l'expertise pourrait être développée par une personne déjà en poste plutôt que par l'embauche d'une nouvelle ressource.

Je ne sais pas si le bassin est assez grand pour avoir quelqu'un de supplémentaire, mais certainement que ça pourrait être attribué à quelqu'un, d'avoir l'expertise mieux développée, admettons (MRC09).

Cette préférence pour le développement d'une expertise interne se manifeste aussi dans les réflexions entourant un éventuel poste d'agent·e. Certaines directions d'organismes considèrent qu'il serait préférable d'identifier, parmi le personnel déjà en place, une personne capable d'assumer les fonctions associées à ce rôle. Selon l'un·e des participant·es, cette avenue faciliterait notamment la supervision et l'encadrement des ressources. Cela permettrait que l'expertise soit intégrée à d'autres responsabilités.

La [direction] ne souhaiterait pas que cette personne soit uniquement dédiée au soutien des mères monoparentales, mais plutôt que son expertise s'intègre de façon transversale à une autre tâche, un autre post (MRC08).

Par ailleurs, plusieurs données suggèrent un besoin de mieux comprendre les réalités particulières vécues par les mères monoparentales. Un·e participant·e souligne que certains conseils donnés aux femmes qui fréquentent leur organisme sont parfois peu adaptés à leur contexte familial, notamment lorsqu'ils ne tiennent pas compte de la présence d'enfants à charge ou des contraintes associées à la monoparentalité (MRC09).

Ces exemples laissent entrevoir l'intérêt de développer une meilleure connaissance des réalités vécues par les femmes monoparentales afin d'adapter davantage les pratiques d'accompagnement.

Dans cette perspective, l'idée d'offrir de la formation suscite généralement un accueil favorable. Certaines directions souhaitent que leurs équipes aient accès à davantage de références et d'occasions d'échanges pour soutenir leurs interventions auprès des femmes monoparentales sans DES.

[Je serais] assurément intéressé·e à ce que mes ressources en place aient plus d'outils, plus de formation, une référence à qui parler ou encore des possibilités de codéveloppement (VA13).

Interrogée plus directement sur la pertinence d'une offre de formation consacrée à cette population, cette même personne affirme : « Oui, absolument. » (VA13).

Les notes rédigées à partir des entretiens réalisés dans une région urbaine vont dans le même sens. Elles soulignent la pertinence d'une formation portant sur la réalité des

femmes cheffes de famille monoparentale qui souhaitent retourner aux études. Elles mettent également en évidence la valeur ajoutée qu'aurait un·e agent·e *Mère et diplômée* pouvant offrir du soutien aux intervenant·es par l'entremise de « discussions cliniques » portant sur cette population.

Toutefois, l'intérêt pour la formation n'est pas unanime et semble dépendre de son contenu. Dans un organisme, les participant·es perçoivent peu l'utilité d'une formation spécifiquement centrée sur les femmes monoparentales sans DES, estimant que la monoparentalité constitue rarement un obstacle majeur dans les situations rencontrées. Une autre personne du même organisme nuance toutefois son opinion en indiquant qu'une formation portant plus largement sur la mobilisation et l'accompagnement des mères pourrait être pertinente. Enfin, lorsqu'elles sont appelées à choisir entre différentes formes de soutien, certaines personnes privilégient la formation, même si elles n'écartent pas l'idée d'un poste autonome, s'il est financé correctement (PRO01).

Dans l'ensemble, les données montrent que la formation est perçue comme un levier pour améliorer l'accompagnement des femmes monoparentales sans DES. Toutefois, la majorité des participant·es semblent privilégier le développement d'une expertise spécialisée au sein des équipes existantes, une expertise qui serait soutenue par des activités de formation et de codéveloppement, plutôt que la création d'un poste entièrement dédié à cette population, mais en dehors de leur organisme.

3.5 La table de concertation

La troisième voie nommée pour faire en sorte que le poste existe d'une façon ou d'une autre est la création d'une table de concertation. L'analyse des données fait ressortir un certain intérêt en faveur de la mise en place d'une table de concertation portant sur le retour aux études des femmes monoparentales sans DES. Toutefois, cet intérêt est souvent accompagné de réserves concernant la pertinence d'ajouter une nouvelle instance de concertation à un écosystème déjà bien pourvu en mécanismes

collaboratifs, ainsi que sur la capacité réelle des organismes à y consacrer du temps et des ressources.

Mais plusieurs personnes rencontrées indiquent qu'elles seraient disposées à participer à une telle démarche.

S'il y avait une table de concertation pour le soutien des mères monoparentales sans DES désirant retourner aux études, la [direction] serait intéressée à y participer et à y faire valoir ses services (MRC04).

Toutefois, plusieurs participant·es soulignent l'importance d'éviter de créer un espace qui viendrait reproduire ou doubler des mécanismes de concertation déjà existants. À cet égard, un·e intervenant·e se questionne d'abord sur les structures déjà en place avant de se prononcer sur la pertinence d'une nouvelle table. « Qu'est-ce qui existe déjà comme tables de concertation où on aurait l'information ? » (MRC05).

La même personne rappelle l'existence de la Table de concertation en orientation scolaire de sa région et s'interroge sur la possibilité d'intégrer cette préoccupation à des espaces déjà actifs plutôt que de créer une nouvelle structure. Elle se demande notamment si la Maison de la famille ou encore les municipalités pourraient constituer des lieux propices pour porter cette thématique (MRC05).

D'autres participant·es mettent l'accent sur les contraintes organisationnelles qui limitent la participation à de nouvelles instances de concertation. Même lorsque l'intérêt est présent, le temps disponible demeure un enjeu important (VA08).

Une direction ajoute que certain·es intervenant·es pourraient être intéressé·es à représenter leur organisme au sein d'une telle table, mais qu'une réflexion serait nécessaire avant de prendre un engagement formel.

Les notes d'entretiens réalisés pour une région urbaine montrent le même besoin de réfléchir avant de s'engager dans cette voie, car « il faut faire des choix [...], on ne peut pas tout faire » (Notes VA).

Dans un contexte urbain fortement densifié, certain·es participant·es voient la concertation comme une avenue intéressante, à condition qu'elle soit bien arrimée aux structures locales existantes.

Par ailleurs, l'analyse révèle certaines critiques à l'égard des tables de concertation traditionnelles. Un·e participant·e reconnaît leur apport, mais souligne également plusieurs limites liées à leur fonctionnement : « Les tables de concertation ont beaucoup de bon, mais il ne faut pas juste se fier à ça [...] (PRO04).

Cette même personne souligne qu'au cours de sa carrière, elle a eu « beaucoup de misère avec les tables de concertation » parce qu'elle trouvait qu'« il y avait beaucoup de mots, mais peu d'actions » (PRO04). C'est pourquoi elle propose plutôt une formule davantage orientée vers l'action collective, où les partenaires se mobiliseraient autour d'enjeux clairement identifiés et de solutions concrètes : « Écoutez, voici ce qui est ressorti, voici ce qui se passe [dans la région], est-ce qu'on fait quelque chose avec ça ? On en fait-tu une priorité ? » (PRO04).

Selon elle, cette démarche devrait réunir des acteur·rices provenant des milieux gouvernementaux, municipaux et communautaires afin de déterminer collectivement les actions à mettre en œuvre pour répondre à cette problématique. Elle souligne également l'importance qu'une personne ou une organisation assume le leadership du dossier : « Pour cela, il faudrait une espèce de porteur·euse de dossier. » (PRO04).

Dans l'ensemble, les données montrent que l'idée d'une table de concertation consacrée au retour aux études des mères monoparentales sans DES suscite un intérêt réel chez plusieurs acteur·rices. Toutefois, cet intérêt est conditionnel à sa valeur ajoutée par rapport aux structures existantes, à la disponibilité des organismes pour y participer et à sa capacité de générer des actions concrètes. Les participant·es semblent ainsi privilégier une approche complémentaire aux mécanismes de concertation déjà en place, une approche orientée vers la collaboration et les résultats plutôt que vers la discussion seule.

3.6 Les leviers politiques, les formes d'appui et les sources potentielles de financement

Cette section porte sur les conditions qui peuvent influencer le développement, le maintien et l'intégration d'un service d'accompagnement destiné aux femmes cheffes de famille monoparentale sans DES. Elle s'intéresse plus particulièrement aux leviers politiques, aux formes d'appui qui pourraient être mobilisées, ainsi qu'aux différentes sources potentielles de financement identifiées par les personnes rencontrées.

L'analyse aborde d'abord le rôle des politiques publiques dans la création d'environnements favorables au déploiement de ce type de service. Elle examine ensuite les formes de collaboration et de soutien qui pourraient être apportées par différent·es acteur·rices, notamment les organismes communautaires ou publics, les municipalités et les institutions d'enseignement. Enfin, la section traite des enjeux liés au financement, en explorant les pistes évoquées par les participant·es ainsi que les réalités auxquelles font face les organisations lorsqu'elles cherchent à maintenir ou à développer leurs services.

Quatre acteur·rices politiques ont participé à la consultation. Bien que ce chiffre semble faible, les données recueillies apportent certains éléments qui sont en phase avec les propos rapportés par le reste des participant·es aux entretiens.

Les données montrent que les leviers politiques ne se limitent pas à l'obtention de nouvelles ressources financières. Ils concernent également les règles qui encadrent les programmes, les critères d'admissibilité, les mécanismes de reddition de comptes ainsi que la reconnaissance institutionnelle des besoins des personnes et des organismes.

3.6.1 Les leviers politiques

Les entretiens mettent en évidence le rôle déterminant que peuvent jouer les leviers politiques pour soutenir la réussite éducative des femmes monoparentales. Les

personnes rencontrées considèrent que les politiques publiques constituent un cadre important pour orienter les pratiques, légitimer le développement de nouvelles interventions et les inscrire dans une vision à long terme.

La politique en éducation des adultes est primordiale, car elle permet une ligne de conduite claire. [...] On a besoin de ça, on ne peut plus avoir des vieux modèles, il faut que ça évolue (VA01).

Les orientations ministérielles ont aussi un rôle à jouer. Les participant·es croient que les orientations du ministère de l'Éducation et la mission des organismes devraient primer sur l'atteinte d'objectifs chiffrés. Cette tension entre la mission sociale et la logique de performance influence directement les façons d'intervenir.

Les participant·es soulignent également la nécessité d'adapter les indicateurs de réussite aux réalités des adultes en formation, et ici, plus particulièrement aux femmes monoparentales. Ces indicateurs privilégient souvent la diplomation ou le retour rapide en emploi, sans tenir compte de la complexité des parcours des adultes, qui sont moins linéaires que ce qui est attendu.

Le système de l'emploi et de l'éducation doit produire des résultats [...]. Sauf que sur le chemin menant à ces indicateurs, il y a des humains (VA12).

À cette critique s'ajoute celle concernant les modèles institutionnels. Les établissements demeurent peu adaptés aux réalités des adultes qui retournent aux études²³ : horaires rigides, présence en classe obligatoire, responsabilités familiales peu ou pas prises en compte, pas plus que les difficultés d'apprentissage, les problèmes de santé mentale ou les enjeux de transport.

Les obstacles identifiés s'ajoutent à ceux que rencontrent les femmes monoparentales et qui relèvent de facteurs structurels, comme le manque de places en garderie, les

²³ En témoignage, le vocabulaire employé pour décrire les parcours éducatifs. « Leur CSS met de la pression pour que les termes "décrochage scolaire" ne soient plus utilisés pour les adultes. » (KRTB06 – Fiche synthèse, réf. 2, 21:59)

difficultés financières, la charge mentale, la violence conjugale, les responsabilités parentales ou la pauvreté en emploi.

Ainsi, le retour aux études apparaît marqué ou limité par un ensemble de déterminants sociaux qui nécessiteraient des réponses politiques coordonnées.

Des participant·es dénoncent aussi des orientations gouvernementales qui reproduisent des inégalités systémiques, notamment envers les femmes immigrantes, en les dirigeant vers un nombre limité de métiers.

Les femmes issues de l'immigration, ils nous les réfèrent tout le temps pour les envoyer en entretien ménager. puis préposée aux bénéficiaires. [...] Comment je fais pour m'assurer que les femmes puissent prendre pleinement part au marché du travail ? [...] On a un gouvernement [...] qui refuse de faire de l'intersectionnalité (VA12).

Les participant·es soulignent l'importance de promouvoir un accès à une offre de formation diversifiée plutôt qu'aux seuls métiers traditionnellement féminins, tout en remettant en question le fait que ce type de travail est sous-valorisé et sous-payé. « Il faudrait repenser le système qui sous-valorise les métiers traditionnellement féminins. » (Notes VA).

Les municipalités apparaissent également comme des partenaires politiques de proximité qui peuvent contribuer au développement de solutions lorsque les besoins sont portés collectivement. Elles ont un rôle à jouer dans le soutien des initiatives.

À partir du moment où il y a des besoins ou des projets communiqués à la ville [...], ça devient des partenaires (PRO03).

Toutefois, leur capacité d'action et leur marge de manœuvre dépendent de leurs compétences et des décisions politiques locales.

La ville [...] n'a pas mis en place de garderies [...], elle n'a pas le pouvoir de réserver des places en garderie (PRO03).

Enfin, les personnes rencontrées rappellent que le soutien aux organismes communautaires repose largement sur des choix politiques.

[Les élu·es] comprennent l'importance du filet social au niveau des organismes communautaires [...]. C'est de la politique (PRO03).

3.6.2 Les formes d'appui

Les données montrent que, pour les participant·es aux entretiens, l'appui ne concerne pas uniquement un service d'accompagnement scolaire des femmes, mais également le soutien offert aux organismes et aux réseaux impliqués.

Les participant·es soulignent ainsi l'importance des partenariats, qui permettent de rassembler diverses expertises autour d'un projet et de le soutenir à plusieurs pour le réaliser. Même lorsqu'ils ne disposent pas de budgets propres, certaines institutions gouvernementales peuvent contribuer à l'organisation de partenariats et à la recherche de financement. Elles peuvent aussi appuyer les projets, tout comme les élu·es.

Ce qui peut être fait, c'est de s'asseoir avec un organisme pour monter un projet [...] Ensuite, le ministère régional peut aider à faire un « 360 des organisations qui peuvent aider » (PRO04).

Le ministère régional n'a pas d'enveloppe. Cependant, il a un carnet d'adresses (PRO04).

Les données mettent également en évidence le rôle des universités, des organismes spécialisés en éducation ou en formation des adultes et des initiatives locales pour appuyer le développement d'environnements favorables au retour aux études des parents.

Les universités, dont l'UQAM [...], offrent un dynamisme sur les enjeux familiaux et le retour aux études [...] Les parents à l'UQAM ont un statut particulier (bourses d'études, paniers alimentaires, friperie, service de garde, etc.) (VA10).

Enfin, les participant·es soulignent l'importance de la visibilité du projet, en particulier pour faire face aux défis liés au recrutement des participantes. Cette réalité met en évidence l'importance de développer des stratégies de visibilité afin de mieux faire connaître les ressources disponibles.

On aimerait tellement ça mettre la main sur comment qu'on fait pour aller [rejoindre les femmes monoparentales] (MRC09).

Être constamment dans la visibilité [...] pour favoriser la compréhension du poste d'agent·e de terrain et le recrutement de femmes monoparentales (VA05).

Finalement, pour qu'il soit possible de mettre en place un service de soutien et d'accompagnement des femmes monoparentales, il faut que l'appui vienne de toutes parts. Les données montrent que l'efficacité de l'accompagnement repose sur un vaste réseau de partenaires. Les tables de concertation, les organismes communautaires, les municipalités, les regroupements professionnels et les établissements scolaires sont perçus comme des composantes d'un véritable écosystème de soutien. Le partage des connaissances, la concertation, le référencement ainsi que la complémentarité des expertises permettent d'assurer la continuité des services.

Les employé·es qui ont participé à une formation sont encouragé·es à partager leurs apprentissages à l'équipe (MRC08).

Plusieurs intervenant·es soient au courant des divers programmes [...] afin d'éviter les bris de services (Notes MRC).

C'est donc toutes ces composantes de l'écosystème de soutien qui doivent faire partie du projet et servir d'appui.

3.6.3 Les sources potentielles de financement

Les données issues des entretiens suggèrent plusieurs pistes de financement susceptibles de soutenir le développement d'un service d'accompagnement destiné aux femmes monoparentales. Les participant·es ont aussi présenté des arguments à faire valoir auprès des bailleurs de fonds.

Le gouvernement, à travers les ministères des différents secteurs, est un bailleur de fonds important, le plus important d'ailleurs, selon les réponses données à la question « qui finance les activités de votre organisme ? ». La stratégie suggérée pour convaincre les ministères sectoriels de soutenir une initiative consiste à documenter les retombées économiques et sociales d'un accompagnement des mères monoparentales afin de faire valoir la rentabilité de ce type d'investissement. Démontrer les retombées constitue aussi un argument majeur pour assurer la continuité des investissements.

Il pourrait être pertinent de calculer le coût des mères monoparentales et l'économie potentielle pour la société [...] un bon argument pour obtenir du financement [...] auprès de ministères (MRC06).

Monter des données pour les bailleurs de fonds, mais surtout démontrer l'impact peut faire la différence pour la pérennité du financement (VA13).

Cette stratégie mise notamment sur les bénéfices intergénérationnels associés à la diplomation des mères, notamment la réduction des coûts sociaux, l'amélioration des trajectoires des enfants et l'accroissement de l'autonomie économique des familles.

Les données montrent que acteur·rices politiques considèrent que les projets bien documentés ayant un objectif précis, une population bien définie et qui sont basés sur des données probantes²⁴, présentent un fort potentiel de mobilisation de différents partenaires et de programmes d'aide.

Tout ça se négocie, avec des données de recherche [...]. Tout ça se négocie avec quelqu'un qui est capable de montrer que ça vaut la peine d'investir (VA01).

C'est clair, ciblé (mères monoparentales [d'une région urbaine]), c'est sécurisant pour les bailleurs de fonds. Puis [ça] émane d'un projet de recherche, donc c'est gagnant (VA01).

Les participant·es nomment des pistes de financement provenant, notamment, des ministères responsables des politiques familiales, de la jeunesse, de la condition féminine ou encore des initiatives régionales. À cet égard, le modèle du Secrétariat à la jeunesse est cité comme un exemple inspirant d'investissement durable pouvant être transposé à d'autres secteurs.

Si le Secrétariat à la condition féminine pouvait jouer le rôle du Secrétariat à la jeunesse en cherchant des financements plus pérennes pour financer des services qui ne le sont pas en ce moment, cela permettrait un avancement (VA12).

²⁴ Certaines personnes ont parlé de l'importance de bâtir les projets sur des données probantes, mais les organismes communautaires n'ont pas toujours les ressources spécialisées, ni le temps pour faire ce type de recherche. Nous croyons que la diversification des approches méthodologiques est vraiment importante et que les approches qualitatives ont une grande valeur aux côtés d'autres types d'approches, y compris celles qui utilisent les données probantes.

Enfin, les données montrent que les ministères régionaux peuvent jouer un rôle stratégique, non pas nécessairement en offrant directement du financement, mais en orientant les porteur·euses de projet vers les acteur·rice ou entités susceptibles de le soutenir (PRO04).

Les ministères ne constituent toutefois pas les seuls partenaires financiers potentiels. Les centres de services scolaires et les SARCA, qui s'intéressent à la réussite scolaire, les municipalités ainsi que les différentes tables de concertation, qui sont près des préoccupations concrètes des citoyen·nes, ont été identifiés également comme des leviers susceptibles de soutenir financièrement ou logistiquement les initiatives. Par ailleurs, selon un·e participant·e, les SARCA disposent de mécanismes de financement liés aux caractéristiques socioéconomiques des territoires. « Les SARCA reçoivent de l'argent selon le nombre de personnes sans diplôme ou qualification sur leur territoire » (VA01).

Les organismes mentionnent également la possibilité de mobiliser différentes tables de concertation afin de soutenir ou de porter le projet.

La Table de concertation pour la petite enfance de Montréal-Nord, la Table de concertation jeunesse [...] et la Table de quartier [...] pourraient être intéressées à ce projet (VA07).

Dans une circonscription provinciale, un·e acteur·rice politique suggère d'examiner la possibilité d'intégrer le projet à une structure régionale existante, en faisant référence à l'« entente sectorielle en développement social » : elle précise que ce type d'entente « reçoit du financement du gouvernement du Québec » (PRO04). Elle explique aussi que, pour obtenir un appui financier, il faudrait réunir les parties prenantes et identifier les ministères susceptibles d'être concernés (condition féminine, santé et services sociaux, communautaire, éducation), puis « cogner » aux cabinets en présentant le projet et ses coûts. Cette personne considère qu'une entente sectorielle peut être intéressante parce qu'elle permet à différents ministères de verser des sommes, et que, parfois, un financement additionnel de la part du ministère des Affaires municipales peut s'ajouter au total (PRO04). Elle ajoute enfin que sa région est « très fort[e] sur les ententes

sectorielles » et qu'elle pourrait contribuer à trouver les organismes pertinents et à « cogner à des portes » (PRO04). Enfin, elle souligne que toutes les régions n'ont pas nécessairement un organisme régional de développement, mais que des leviers régionaux existent (par exemple, la Table des préfets), tout en dépendant de la volonté politique et du niveau d'organisation (PRO04). Cette idée n'a pas été évoquée par d'autres acteur·rices, mais, comme elle a été très développée par cette personne, nous en rendons compte ici.

La question des sources potentielles de financement concernait les acteur·rices politiques, mais il faut signaler qu'une question sur le financement a aussi été posée aux participant·es des organismes publics et communautaires : « Actuellement, quel(s) programme(s) / mesure(s) de financement pourraient soutenir la pérennisation du poste de l'agent·e [*Mère et diplômée*] ? »

Cette question a suscité énormément de commentaires, pas tant sur le financement possible, que sur les problèmes de financement, en particulier ceux vécus par les organismes communautaires. En fait, il y a eu plus de données sur les problèmes que de suggestions sur les programmes de financement à approcher. La recherche de sources potentielles de financement s'inscrit dans ce contexte, et on ne peut en faire abstraction, car les coupes budgétaires gouvernementales freinent le développement de nouveaux services, tandis que les conditions de travail dans le milieu communautaire compliquent la rétention du personnel, ce qui limite d'autant les capacités d'action des organismes.

3.6.3.1 Diversification du financement et lourdeur administrative

Les résultats montrent que le financement constitue un déterminant majeur de l'organisation des services, de la stabilité et de la capacité des organisations à répondre aux besoins des femmes. Les participant·es des entretiens décrivent un contexte financier complexe, où la multiplicité des bailleurs de fonds et les nombreuses exigences administratives finissent par peser lourd sur leurs épaules. Les personnes interrogées

soulignent aussi que leurs organismes disposent de ressources de plus en plus limitées. Elles expliquent qu'ils doivent concilier les exigences des bailleurs de fonds avec leur mission, ce qui n'est pas simple.

L'analyse des données issues des entretiens montre la diversité des stratégies mises en œuvre en particulier par les organismes communautaires pour soutenir leurs activités. Ces organismes composent avec une pluralité de bailleurs de fonds publics, parapublics, communautaires et privés, dont les objectifs, les critères d'admissibilité et les modalités de financement varient considérablement. Cette diversité constitue une source de complexité. Les organismes doivent continuellement combiner différentes enveloppes financières pour assurer la continuité de leurs services, mais elles doivent aussi se plier à toutes sortes d'exigences, chaque bailleur de fonds imposant ses propres règles de fonctionnement et de reddition de comptes.

Un premier constat concerne la prédominance du financement gouvernemental, et pas seulement pour les organismes publics ou parapublics. Les données indiquent que les activités de la majorité des organismes d'où proviennent les participant·es reposent principalement sur un financement provenant de ministères ou d'organismes publics : ministère de la Famille, ministère de l'Emploi, ministère de l'Immigration, Services Québec, Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC), Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE), CISSS, etc. Les autres sources sont des fondations, privées ou publiques (MRC04; MRC07; MRC08; VA07).

Dans le secteur de l'éducation formelle et dans les organisations publiques, les services, souvent considérés comme obligatoires, sont également financés par des enveloppes ministérielles (MRC10). Les participant·es qui ne sont pas des gestionnaires disent ne pas toujours connaître précisément l'origine ou la structure du financement de leur propre poste (MRC01; VA03), car la logique ou la structure de ces financements n'est pas toujours simple à comprendre. Les données montrent également que la diversité de

bailleurs de fonds entraîne une grande hétérogénéité dans les exigences administratives.

[...] le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) finance les services en immigration. [L]e ministère de l'Emploi, le Secrétariat de l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) et Services Québec sont d'autres bailleurs de fonds. Les redditions de compte sont différentes pour chacun d'entre eux (MRC08).

Cet exemple illustre le caractère multidimensionnel des montages financiers nécessaires au fonctionnement des organismes.

Par ailleurs, les redditions de compte ne sont pas toujours adaptées aux types d'activités des organismes.

[L]e MIFI demande des cibles à atteindre par volet, les redditions de compte sont plutôt quantitatives, tout comme le SACAIS. Alors que, pour le ministère de l'Emploi, les redditions sont quantitatives et qualitatives (MRC08).

Le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC), qui finance la mission de plusieurs organismes, repose principalement sur des redditions de comptes, telles que les rapports d'activités, les états financiers et les procès-verbaux des assemblées générales (MRC07). Cette variabilité des exigences oblige les organismes à adapter leurs pratiques administratives en fonction de chacun des programmes auxquels ils participent.

Comme les modalités de financement diffèrent selon les ministères et les programmes, certains étant davantage orientés vers la mission alors que d'autres reposent principalement sur l'atteinte de résultats quantifiables, il peut arriver que les cibles numériques occupent une place secondaire. À cet égard, une directrice précise que :

le ministère de la Sécurité publique, qui est un gros bailleur de fonds pour le CJE, ne remet pas en doute son financement, peu importe les cibles atteintes, tant que le CJE répond au programme de prévention, déploie les grandes orientations et le travail de rue (MRC03).

Elle ajoute que « le financement dépend vraiment du ministère, de son budget et de ses contraintes et [...] présentement, n'est pas lié aux cibles » (MRC03).

À l'inverse, plusieurs participant·es décrivent un financement fortement conditionné par les indicateurs de performance, particulièrement dans les programmes liés à l'emploi. Les redditions de comptes reposent alors principalement sur des données quantitatives. Ainsi, même si la mission d'un organisme peut inclure de l'accompagnement individuel, le bailleur de fonds, lui, veut des résultats chiffrés.

[...] les redditions de compte du PACTE (du [ministère de l'Éducation]) et de Services Québec se basent sur des chiffres : le nombre de jeunes, le nombre d'interventions directes ou indirectes faites pendant l'année, [finalement] c'est plus quantitatif que qualitatif (VA13).

Cette reddition de compte chiffrée est perçue comme difficilement conciliable avec les besoins des personnes accompagnées. Une conseillère des SARCA compare sa situation à celle des organismes communautaires en affirmant :

Moi, je cherche pas du travail, fait que si le besoin est répondu ailleurs, je suis totalement pour ça [...] C'est ma posture de fille qui cherche pas de financement. [...] C'est sûr que moi, je le vois dans le bien-être de la personne. Le meilleur service pour elle, j'ai pas ces préoccupations-là que mon service reste ouvert, puis que je garde mon poste l'année prochaine (VA01).

Un·e autre participant·e souligne que les intervenant·es doivent constamment arbitrer « jusqu'où aider la femme en difficulté et comment l'encourager à obtenir un résultat à la fin » afin de satisfaire les exigences des bailleurs de fonds (VA09). Ces propos illustrent les tensions entre les impératifs administratifs et les valeurs d'accompagnement propres aux organismes et aux intervenant·es.

Outre ces problèmes en lien avec les types de financement et les redditions de comptes, il existe un irritant majeur, source d'inquiétudes et de préoccupations importante chez les participant·es aux entretiens : il s'agit de l'imprévisibilité et de la faiblesse du financement, en particulier du côté des organismes communautaires.

3.6.3.2 La précarité du financement

Le thème du manque de financement et des coupes gouvernementales met en lumière un contexte de plus en plus marqué par l'insécurité financière des organismes. Les données montrent que les contraintes budgétaires affectent autant la création de nouveaux postes que le maintien des services existants, indépendamment de la « performance » des organisations ou de l'impact de leurs services. Elles révèlent aussi que les coupes gouvernementales influencent ou modifient les priorités ainsi que les possibilités d'innovation et de développement des organisations.

L'importance des contraintes financières comme obstacle au développement des services et à la création de nouveaux postes ressort comme une dominante des entretiens. Pour plusieurs participant·es, les ressources actuellement disponibles ne permettent pas d'envisager l'ajout de nouveaux services, tel qu'un poste d'agent·e *Mère et diplômée*. Dans un centre de services scolaires, une direction affirme que :

C'est une bonne idée, mais, considérant nos contraintes, en ce moment, qui nous sont envoyées par le ministère de l'Éducation, ce serait impossible [...]. Parce qu'avec les gels d'embauche, avec le plafond d'ETC²⁵ qui vient de nous arriver récemment, c'est impossible (MRC06).

De la même façon, un·e autre participant·e indique que « le financement actuel [est] insuffisant pour créer un poste supplémentaire tout en réorganisant la manière de travailler » (VA03). Même lorsque les besoins sont reconnus, les marges de manœuvre demeurent donc limitées.

Les restrictions budgétaires se traduisent également par des choix organisationnels pour tenter de maintenir les services malgré des ressources réduites. Une personne dans un poste de direction explique que son budget est devenu très serré : « J'avais six employé·es, j'en ai maintenant cinq [...]. Je ne suis pas prête à réengager quelqu'un·e » (MRC04).

²⁵ Équivalent temps complet.

Elle ajoute qu'à la suite de ce départ, les tâches ont été redistribuées au sein de l'équipe afin de réaliser des économies plutôt que de procéder à un remplacement (MRC04).

Plusieurs participant·es soulignent que des programmes qui ont démontré leur efficacité ou leur utilité sont tout de même supprimés en raison de coupes dans le financement des organisations.

[A]vant, Services Québec coupait quand les cibles n'étaient pas atteintes, mais présentement, il y a des coupures pour les organismes en employabilité et que, même en dépassant leurs cibles, ils sont coupés [...] (MRC03).

Ces témoignages illustrent un déplacement des critères de financement, où les résultats probants ne suffisent plus à garantir la continuité des programmes. Plus largement, les participant·es décrivent un contexte généralisé de sous-financement qui fragilise l'ensemble du milieu communautaire.

[L]e communautaire, ça tient avec des bouts de ficelles (VA09).

Faut saisir qu'en l'absence d'un financement adéquat, j [']étais] obligée de le supporter sur mon bras. Fait que moi, toutes mes années antérieures, j'avais pas d'argent pour ça, je le faisais parce que, je justifiais que sans ça, j'avais moins de clientèle dans mes services. Fait que je l'ai soutenu financièrement, mais c'est extrêmement difficile. [A]ujourd'hui [...], je serais plus capable de le faire, parce que le sous-financement des organismes est tellement rendu important que j'ai plus la solidité financière que j'avais à l'époque [...] (VA12).

Ces propos montrent que les stratégies informelles qui permettaient parfois auparavant de compenser les lacunes du financement ont atteint désormais leurs limites.

Le manque de financement constitue un frein important à l'innovation et au développement de partenariats. Plusieurs participant·es estiment que les projets innovants deviennent difficiles à mettre en œuvre dans le contexte actuel.

[V]u les coupures actuelles, le financement pourrait être un défi. Dans le contexte actuel, il est difficile d'innover même si la direction reconnaît le besoin (VA11).

Une autre personne décrit la recherche de financement comme « un parcours du combattant » lorsqu'il s'agit de créer un nouveau poste (VA02). Même des dépenses relativement modestes deviennent problématiques.

Les contraintes financières affectent également la capacité des organisations à développer des collaborations intersectorielles. Les données indiquent que certains postes pourraient être partagés entre plusieurs centres de services scolaires, mais que « les financements rendent ça compliqué » (Notes MRC). Un·e participant·e souligne aussi que la difficulté provient du fait que chaque organisation considère ne pas disposer des ressources nécessaires.

[C]ette non-reconnaissance des ponts entre les deux, c'est ce qui empêche le financement, parce que tout le monde va dire "ben moi, j'ai pas d'argent pour ça" (VA12).

Les mécanismes actuels de financement semblent ainsi favoriser une gestion en vase clos plutôt qu'une mise en commun des ressources.

Enfin, plusieurs participant·es soulignent que les coupes dans le financement ont des effets importants sur l'accessibilité aux services et qu'elles empêchent une réelle équité. Ainsi, lors des entretiens, ces personnes ont rapporté que les critères de divers programmes ayant changé, les femmes étaient particulièrement touchées, soit parce qu'elles n'ont plus accès aux activités d'intervention de proximité, soit parce que les nouvelles priorités de financement soutiennent davantage les secteurs d'emploi traditionnellement masculins (VA12).

Dans l'ensemble, les résultats montrent d'ailleurs que le manque de financement et les coupes ne se limitent pas à des enjeux administratifs. Ils influencent directement la capacité des organisations à maintenir leurs effectifs, à développer de nouveaux services, à collaborer avec leurs partenaires et à rejoindre les populations les plus vulnérables. Les participant·es décrivent un contexte où l'incertitude financière est devenue structurelle et où les décisions budgétaires semblent de moins en moins liées

aux résultats obtenus sur le terrain, ce qui accentue la précarité des organismes et limite leur capacité d'action.

3.6.3.3 Le financement à la mission et le financement par projet

Les données mettent en évidence autant la précarité du financement par projet, largement perçu comme un obstacle à la continuité des services, que celle du financement à la mission, qui menace les services de base de certains organismes. Les participant·es considèrent le financement à la mission comme le modèle le plus stable et le plus compatible avec les réalités du terrain. Pour les OBNL, la priorité est « le financement à la mission plus qu'au projet (le financement au projet est instable) » (Notes MRC). Cette idée est largement partagée : « [L'] idéal de financement est un financement à long terme et à la mission » (Notes VA).

Avec les coupes des financements à la mission, des organismes ont dû se tourner vers le financement par projet, mais celui-ci est également vu comme une source importante de précarité.

[S]ouvent, le financement est par projet. C'est toujours 1 an, 2 ans, 3 ans. Puis passage à un autre appel (VA09).

[Les initiatives sont financées selon] une culture d'appels de projets²⁶ [où] le financement fonctionne pour trois ans, non renouvelables (VA12).

Le financement par projet nuit au développement d'initiatives à long terme. Plusieurs participant·es décrivent des projets performants qui prennent fin malgré leurs résultats positifs.

Nous on avait un super projet [...] on rencontrait des centaines de personnes par année [...] Ça marchait super bien [...]. Puis, à un moment donné, le secrétariat a dit : « ben là, je suis désolée ça fait cinq ans qu'on vous finance, faut qu'on donne la chance à d'autres »

²⁶ « Procédure qui consiste à inviter des candidats à présenter un projet sur un thème prédéterminé ». Office québécois de la langue française (2001). Appel de projets. Dans Le grand dictionnaire terminologique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8365022/appel-de-projets>

et il a tiré la *plug*. Puis, c'est un autre organisme qui a parti exactement le même projet (VA09).

Cette absence de pérennisation est également observée dans les appels de projets locaux, où « le financement peut ne pas être accordé d'une année à l'autre » (VA01).

Dans des organismes publics, la situation est différente. Certain-es participant-es décrivent des mécanismes permettant une stabilisation graduelle du financement lorsque les initiatives démontrent leur pertinence. La direction d'un CSS explique que les nouveaux services sont d'abord financés par une mesure annuelle²⁷, laquelle peut ensuite être renouvelée avant d'être intégrée au budget récurrent.

Une fois que l'initiative démontre qu'elle est viable, qu'elle fonctionne, la mesure annuelle peut être renouvelée [...] puis éventuellement faire partie du budget initial des CSS (MRC06).

Comme pour les OBNL, la prévisibilité est vue comme un modèle favorisant une plus grande stabilité organisationnelle et, par conséquent, des services assurés pour les populations desservies.

Dans l'ensemble, cette analyse montre que le fonctionnement du financement repose sur un équilibre fragile entre des logiques administratives, des exigences inégales de reddition de comptes et la volonté des organismes de préserver leur mission sociale. Les données suggèrent que les modèles de financement orientés vers la mission offrent une plus grande stabilité et une meilleure adéquation avec les objectifs d'intervention, tandis que le financement par projet et les approches centrées sur des cibles quantitatives contribuent à accroître la précarité des organismes.

Cette synthèse des données montre ainsi que le développement d'un dispositif d'accompagnement destiné aux femmes monoparentales repose sur l'articulation de

²⁷ Mesures qui « définissent les modalités de financement et de subvention pour les CSS, les commissions scolaires et les établissements d'enseignement privés ». Ministère de l'Éducation (2025). Règles budgétaires des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des établissements d'enseignement privés. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/education/prescolaire/primaire-et-secondaire/administration-encadrements/financement/regles-budgetaires>

trois dimensions complémentaires : des leviers politiques favorables, des formes d'appui diversifiées et intersectorielles, ainsi que des stratégies de financement fondées autant sur les bénéfices sociaux et économiques démontrés que sur la mobilisation de partenaires institutionnels et communautaires. Pour le financement, il importe, selon les personnes qui ont participé aux entretiens, de miser sur la diversification des partenaires financiers, de s'appuyer sur des données probantes²⁸, de faire la démonstration des retombées sociales et de compter sur la concertation entre les différents ministères et organismes.

Dans ce contexte, les pratiques les plus efficaces apparaissent être celles qui s'éloignent des cadres rigides : approches globales et intervention de proximité. C'est ce qui permet de répondre aux besoins complexes des personnes qui sont confrontées à de nombreuses difficultés et de soutenir leur capacité à se projeter dans un parcours éducatif et professionnel.

Les entretiens révèlent des points de vue nuancés quant à la création d'un poste d'agent-e *Mère et diplômée*. Plusieurs personnes y voient une initiative pertinente, alors que d'autres expriment des réticences, principalement en raison des défis liés à sa mise en œuvre. Si l'adhésion est totale sur le plan théorique — la pertinence de ce type de services n'étant plus à démontrer — les réticences sont d'ordre pragmatique et concernent la façon de mettre en œuvre ou de faire exister concrètement ce poste.

Au-delà de la diversité des points de vue, les données mettent en lumière la complexité des conditions d'existence et de financement des organismes, en particulier dans le milieu communautaire, conditions qui limitent le déploiement de tout type d'initiatives. Elles témoignent aussi de l'importance de mieux faire connaître le projet, d'en expliquer

²⁸ Voir plus haut, note 24.

les objectifs en détail, et de poursuivre la vulgarisation des résultats des précédents volets, afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.

Les acteur·trices consulté·es favorisent des solutions qui tiennent compte de leurs réalités organisationnelles. Parmi ces solutions, la mutualisation des ressources apparaît comme l'option la plus consensuelle, permettant à la fois de partager les coûts et de renforcer les liens entre les réseaux communautaire et scolaire.

L'analyse met également en évidence que la réussite d'un modèle mutualisé dépend de certaines conditions essentielles : organisme porteur, gouvernance claire, financement stable et partenariats fondés sur des objectifs et des valeurs partagés. Les participant·es voient l'agent·e *Mère et diplômée* comme une ressource centrale, jouant un rôle de liaison et de référencement entre les organisations, plutôt que comme une intervenante isolée dans un seul milieu. Dans l'ensemble, les données suggèrent que le développement d'un service durable d'accompagnement des femmes monoparentales repose moins sur la création d'un nouveau poste autonome que sur la mise en place d'un modèle collaboratif, ancré dans le milieu communautaire et soutenu par un écosystème de partenaires engagés.

4- Considérations et limites méthodologiques

Les résultats de cette note de recherche doivent être interprétés à la lumière de certaines considérations et limites méthodologiques propres à l'étude.

Une première limite concerne la façon dont les entretiens ont été réalisés. Bien qu'une grille d'entretien ait préalablement été élaborée, elle a évolué au fil de la collecte de données. Ainsi, certaines questions, notamment celle portant sur la pertinence d'une table de concertation pour soutenir la mise en place d'un poste d'agent·e *Mère et diplômée*, ou encore celle portant sur les effets des coupes en éducation, n'ont été posées qu'à une partie des participant·es. Cette variation limite la portée des conclusions qui peuvent être tirées sur ces sujets.

Par ailleurs, il faut souligner que la durée des entretiens a varié de manière assez notable d'un·e participant·e à l'autre (l'entretien le plus court étant d'une durée de 19 minutes, et le plus long d'une durée de 94 minutes²⁹). Cette variation s'est traduite par des disparités dans la profondeur des propos recueillis³⁰. Les entretiens les plus courts ont généralement fourni des données plus succinctes, tandis que les entretiens plus longs ont permis d'explorer les thématiques avec davantage de nuances et de précision.

De plus, le degré de familiarité avec le projet et le poste discutés différait selon les participant·es. Certain·es, ayant pris part au premier ou au deuxième volet de la recherche, connaissaient déjà bien le projet, ainsi que le rôle d'agent·e et ses implications, parfois depuis plusieurs années. Ces personnes étaient en mesure de s'appuyer sur des repères concrets et une expérience accumulée pour enrichir leur analyse. On peut alors supposer que leur réflexion sur le sujet était plus approfondie que

²⁹ Certain·es participant·es ont demandé que des parties de leur entretien soient retirées. Ici, il est donc question de la durée de l'entretien après retrait de ces segments.

³⁰ Il est à noter que certain·es participant·es ont demandé de couper des parties parfois substantielles de leur entretien. Ainsi, un entretien d'une durée initiale de 94 minutes est devenu un entretien de 35 minutes, car la personne participante a demandé de retirer 59 minutes de discussion.

celle des personnes n'ayant pas pris part aux volets antérieurs de l'étude, ce qui est susceptible d'introduire une certaine hétérogénéité dans la profondeur des réponses recueillies.

Enfin, la nature du projet et des questions posées doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats. Dans la mesure où l'étude porte sur le soutien du parcours scolaire d'une population vulnérabilisée, on ne peut évacuer la possibilité que certaines réponses aient été influencées par un biais de désirabilité sociale (Grimm, 2010). Le biais de désirabilité sociale désigne la tendance à se présenter sous un jour socialement acceptable plutôt qu'à exprimer ses opinions de façon authentique, créant ainsi un écart entre les pensées réelles et les réponses formulées (Bergen et Labonté, 2020 ; Grimm, 2010). Ce biais, particulièrement présent dans les d'entretiens en face à face et portant sur des sujets potentiellement sensibles ou perçus comme engagés, peut amener les participant·es à ajuster leur discours en fonction des attentes perçues du ou de la chercheur·euse : le ou la participant·e dira alors ce qu'il ou elle pense devoir dire (Grimm, 2010). Il ne s'agit pas de remettre en cause la validité des réponses recueillies ou de surévaluer la prévalence du biais de désirabilité sociale, mais l'équipe croit que ces données doivent néanmoins être interprétées à la lumière de ces considérations.

Par ailleurs, une consultation de groupe tenue en janvier 2026 avait pour objectif de confronter et de valider les résultats initiaux. Toutefois, la très faible participation à cette rencontre, le fait que les personnes participantes aient toutes pris part aux entretiens et qu'il n'y ait pas eu de nouvelles personnes, ce qui était susceptible d'avoir induit certains biais dans les réponses des participant·es, ont conduit à exclure cette consultation des données analysées.

Une autre limite concerne le processus d'analyse des données. Le départ de la chercheuse principale en novembre 2025 a entraîné un retard de plusieurs semaines dans le démarrage de l'analyse. À cela s'est ajoutée l'intégration tardive d'une seconde chercheuse responsable de cette étape, qui n'a pu se joindre au projet qu'en janvier 2026. Bien qu'un premier travail d'analyse ait été amorcé avant novembre 2025, celui-ci

a entièrement été repris par la seconde chercheuse. Ces circonstances ont contribué à comprimer le calendrier et à accélérer le travail d'analyse, laissant peu de place aux allers-retours interprétatifs habituellement nécessaires pour assurer la profondeur d'une démarche d'analyse qualitative. Les résultats présentés doivent donc être lus en tenant compte de cette contrainte.

Enfin, il n'a pas été possible de réaliser des entretiens avec des acteur·rices travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux. Cette absence s'explique par les exigences institutionnelles auxquelles sont soumises les équipes de recherche évoluant hors du milieu académique³¹ dont il a été fait mention précédemment, à la section 1.4.2 (Difficultés externes).

Malgré ces limites méthodologiques, et bien que les résultats ne puissent prétendre à une représentativité exhaustive de l'ensemble des acteur·rices concerné·es, l'analyse a permis de faire ressortir plusieurs constats importants à travers les entretiens réalisés. Les données recueillies offrent un éclairage pertinent sur les perceptions des participant·es à l'égard du poste d'agent·e *Mère et diplômée* et de ses conditions de déploiement, autrement dit sur ce qui fonctionne, sur les difficultés rencontrées et sur l'effet perçu du soutien du parcours scolaire auprès des femmes monoparentales, selon les personnes interviewées.

La section suivante présente ces principaux constats et met en lumière les enjeux, les besoins et les pistes de réflexion qui émergent des discours recueillis.

³¹ Cet élément est discuté dans la partie 1.4.2 sur les défis externes rencontrés dans le cadre de cette recherche.

5- Constats

À la lumière des résultats recueillis, plusieurs constats peuvent être dégagés qui nous renseignent sur les façons de consolider et d'étendre l'impact du service de soutien et d'accompagnement destiné aux femmes monoparentales.

1. Assurer la pérennité du projet

La forte adhésion des participant·es et des partenaires met en évidence la pertinence de maintenir et de développer l'initiative. Les nombreuses demandes de continuité témoignent d'un besoin réel sur le terrain. La solution serait de travailler à la sécurisation d'un financement à plus long terme afin de garantir la pérennité des services offerts.

2. Prioriser les territoires où les besoins sont les plus importants

Une stratégie d'intégration graduelle devrait être privilégiée en ciblant d'abord les régions ou les territoires où les besoins sont les plus criants et où les conditions sont favorables à la création d'un poste. Cette approche permettrait de maximiser les retombées tout en facilitant l'établissement de modèles transférables à d'autres contextes.

3. Renforcer les partenariats et la concertation

Le succès du service d'accompagnement *Mère et diplômée* repose largement sur sa capacité à s'intégrer à l'écosystème existant. Il serait donc pertinent de formaliser les mécanismes de collaboration entre les organismes communautaires, les établissements scolaires et les autres partenaires du milieu afin de favoriser le référencement, d'éviter les doublons de services et d'assurer une meilleure continuité de l'accompagnement.

4. Développer l'expertise spécialisée des intervenant·es et professionnel·les des organismes qui veulent mettre en place le poste

Les personnes appelées à offrir un service de type *Mère et diplômée* devraient bénéficier d'une formation spécifique portant sur l'accompagnement des femmes monoparentales sans DES et sur leurs réalités en prêtant une attention à celles vivant des situations de précarité ou de marginalisation. Le développement de cette expertise contribuerait à mieux répondre à la complexité des besoins de ces femmes.

5. Mieux documenter les besoins des organismes porteurs et la population visée

Avant toute expansion du modèle, il serait pertinent de réaliser ou de mettre à jour des analyses de besoins dans les différents territoires ciblés. Une meilleure connaissance de la population visée faciliterait l'adaptation des services et la planification des ressources nécessaires.

6. Explorer des modèles de financement et de mise en œuvre flexibles

Compte tenu des contraintes financières et des réalités régionales, différentes avenues méritent d'être explorées, notamment des financements dédiés, des modèles hybrides ou des formules adaptées aux milieux moins densément peuplés. Par exemple, la présence d'un·e agent·e à temps partiel ou selon une fréquence déterminée pourrait représenter une solution réaliste dans certains territoires.

7. Définir clairement la valeur ajoutée du dispositif

Afin de limiter les risques de chevauchement ou de dédoublement avec les services existants, il serait judicieux de clarifier le mandat, les responsabilités et la contribution spécifique du poste. Cette clarification faciliterait la collaboration entre les partenaires tout en renforçant la complémentarité des interventions.

8. Prévoir des mesures de soutien pour les agent·es

Étant donné la charge émotionnelle associée à l'accompagnement de femmes en situation de vulnérabilité, des mécanismes de soutien devraient être mis en place. La supervision clinique, les espaces de codéveloppement professionnel et la définition de limites claires dans le rôle pourraient notamment contribuer à prévenir l'épuisement professionnel.

9. Favoriser un modèle de mutualisation avec une gouvernance claire

La mutualisation est largement perçue comme une stratégie pertinente pour soutenir la mise en place d'un poste d'agent·e *Mère et diplômée*. Les résultats suggèrent qu'un modèle combinant un·e employeur·euse unique, un fort ancrage communautaire, des partenariats structurés avec le secteur public et les organismes communautaires, ainsi qu'une vision partagée entre les partenaires apparaît comme la configuration la plus susceptible de soutenir la continuité des services auprès des femmes monoparentales. La réussite de ce type de modèle dépend cependant d'une gouvernance clairement définie, c'est-à-dire qui précise les rôles, les responsabilités et les mécanismes de coordination, et qui définit les processus décisionnels de l'ensemble des acteur·rices impliqué·es.

Conclusion

Le présent projet, qui constitue le troisième volet d'une recherche amorcée en 2019 afin de soutenir le retour aux études et la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans DES, visait à documenter la pertinence et les conditions de mise en place d'un poste d'agent·e *Mère et diplômée* dans différents territoires. Par la consultation des parties prenantes et l'analyse des données recueillies, il a été possible de dégager à la fois les besoins auxquels répond ce type de service et les défis associés à sa mise en œuvre.

Les résultats révèlent un portrait nuancé, mais globalement favorable au service de soutien et d'accompagnement des femmes monoparentales. D'une part, un large consensus se dégage quant à l'utilité du poste d'agent·e *Mère et diplômée*, particulièrement dans les milieux où les ressources sont limitées. Les femmes monoparentales rencontrent une multitude d'obstacles quand elles veulent retourner aux études et les organismes ne sont pas toujours outillés ni n'ont les ressources pour les soutenir. Les personnes rencontrées lors des entretiens reconnaissent la valeur de l'accompagnement personnalisé, de la relation de proximité et de confiance établie avec les femmes monoparentales et de la capacité du poste à agir comme passerelle entre les différents services ou organismes. Le service est ainsi perçu comme un levier de transformation individuelle, mais également comme une réponse concrète à des enjeux structurels liés notamment à la pauvreté, à l'isolement, à la persévérance scolaire et à l'insertion socioprofessionnelle.

D'autre part, les données mettent en lumière plusieurs préoccupations. Les enjeux de financement demeurent centraux et soulèvent des questions sur la viabilité à long terme du modèle. À cela s'ajoutent les craintes entourant la duplication des services, les défis de coordination entre partenaires ainsi que les difficultés liées à la définition d'un mandat qui soit à la fois clair et distinct. Certaines organisations ont également exprimé des réserves en raison d'une inadéquation perçue avec leur mission, d'un bassin de

population jugé insuffisant ou de la présence de services déjà bien organisés sur leur territoire. Ces éléments rappellent que la mise en place d'un poste d'agent·e *Mère et diplômée* ne peut reposer sur une approche uniforme et doit tenir compte des réalités locales.

L'analyse permet néanmoins de conclure que le principal défi ne réside pas tant dans la démonstration de la pertinence du projet que dans l'identification des conditions favorables à son déploiement. Les résultats suggèrent qu'un modèle fondé sur la mutualisation des ressources, porté par un organisme employeur clairement identifié, soutenu par des partenariats structurés et enraciné dans les réseaux communautaires et éducatifs publics, offre des perspectives qui semblent être les plus prometteuses. Toutefois, une telle approche exige une gouvernance bien définie, une vision commune entre les partenaires et des mécanismes de coordination permettant d'assurer la complémentarité des interventions.

Les résultats soulignent également l'importance d'adopter une approche adaptée aux réalités diverses des femmes monoparentales. Les besoins exprimés ne sont pas homogènes et sont souvent influencés par des facteurs tels que la précarité économique, l'origine ethnoculturelle, le statut migratoire, la ruralité ou encore l'appartenance à une communauté autochtone. Dans le cas des femmes autochtones, notamment, le volet deux du projet *Mère et diplômée* rappelle l'importance d'un accompagnement développé en partenariat avec les communautés concernées et adapté à leurs réalités spécifiques.

On doit souligner que les différences dans les données provenant des villes et agglomérations et celles des municipalités régionales de comté se sont révélées moins importantes qu'on aurait pu s'y attendre. Elles concernent surtout la taille du territoire, qui influence un peu la conception qu'on se fait du poste. Dans les territoires moins densément peuplés, donc dans certaines municipalités régionales de comté, les participant·es envisagent plus difficilement un poste spécialisé, qui serait logé dans un seul organisme. Alors que dans les villes et agglomérations, l'accent est davantage mis

sur la capacité de l'agent·e à faciliter l'accès aux services (notamment par une démarche proactive et un accompagnement concret des femmes), dans les municipalités régionales de comté (MRC), la priorité concerne davantage la capacité d'atteindre les femmes là où elles se trouvent, ce qui renforce le rôle charnière de l'agent·e dans la mise en relation avec les partenaires et le référencement vers les ressources.

Ainsi, les données recueillies invitent à réfléchir à plusieurs questions pour la suite du projet. Comment concilier la nécessité d'un accompagnement continu et personnalisé avec les contraintes financières et organisationnelles des milieux qui sont appelés à déployer le service ? Faut-il privilégier des modèles plus flexibles ou intégrés à des postes existants, ou plutôt militer pour un financement dédié permettant le plein déploiement du service ? Comment assurer sa pérennité et son expansion tout en préservant sa capacité d'adaptation aux besoins locaux ?

Ces réflexions alimenteront le développement du quatrième volet du projet, qui pourra s'appuyer sur les constats formulés dans cette note de recherche, de même que sur l'ensemble des résultats des volets de recherche antérieurs pour développer l'approche *Mère et diplômée* et concevoir une formation destinée aux professionnel·les qui désirent développer des compétences spécifiques pour accompagner et soutenir les femmes monoparentales sans DES de façon adaptée dans leur projet d'obtenir un premier diplôme. Plus largement, le projet *Mère et diplômée* possède le potentiel de devenir un laboratoire d'innovation sociale. Sa réussite dépendra toutefois de la capacité des acteur·rices concerné·es à travailler de manière concertée et à partager les responsabilités, mais elle dépendra également des ressources financières qui leur seront disponibles à long terme pour leur permettre d'agir.

C'est dans cette perspective que pourra se déployer un modèle durable, inclusif et porteur de changements significatifs pour les femmes monoparentales et leurs familles.

Bibliographie

Pour la partie méthodologique

- Bergen, N. et Labonté, R. (2020). "Everything Is Perfect, and We Have No Problems": Detecting and Limiting Social Desirability Bias in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 30(5), 783-792.
- Braun, V. et Clarke, V. (2012). Thematic analysis. Dans H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, et K. J. Sher (dirs.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (p. 57-71). American Psychological Association.
- Grimm, P. (2010). Social desirability bias. Dans J. N. Sheth et N. K. Malhotra (dirs.), *Wiley International Encyclopedia of Marketing*. John Wiley & Sons Ltd.
- Point, S. (2018). Chapitre 15. L'analyse des données qualitatives : voyage au centre du codage. Dans F. Chevalier, M. Cloutier et N. Mitev (dir.), *Les méthodes de recherche du DBA* (p. 262-282). EMS Éditions.

Pour la documentation se rapportant aux trois volets de Mère et diplômée

- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2021). *Répertoire de moyens de soutenir le retour aux études des femmes monoparentales*. Recherche et rédaction Claudie Solar et Louise Brossard, illustrations et mise en page Chantale Locat, Institut de coopération pour l'éducation des adultes, <https://icea.qc.ca/nouvelles/repertoire-de-moyens-de-soutenir-le-retour-aux-etudes-des-femmes-monoparentales>
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2026). *Tu n'es pas seule, je suis là pour t'accompagner ! / You're not alone, I'm here to support you / ¡No estás sola, estoy aquí, para acompañarte! / Pa Dekouraje, ou pa poukont ou. Nous la avè w !* Bande dessinée illustrant le parcours d'une femme monoparentale dans son retour aux études (en quatre langues). Rédaction Équipe Mère et diplômée, Réalisation et illustration Mylène Choquette. <https://icea.qc.ca/nouvelles/une-bande-dessinee-pour-promouvoir-l'accompagnement-des-femmes-monoparentales-sans-dans-leur-retour-aux-etudes>
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2025). *Infographie* (résumant le rapport de recherche du volet 2). Réalisation par l'équipe de Mère et diplômée. Institut de coopération pour l'éducation des adultes.

https://icea.medioze.com/wp-content/uploads/2025/08/2025_icea_infographie-dispositif-de-soutien-aux-femmes-2.pdf

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2026). Balado Mère et diplômée (vulgarisation de deux premiers volets de la recherche). Série de trois balados : Épisode 1 *Les chemins de la recherche à l'ICÉA : le projet de recherche Mère et diplômée, un recherche-action qui transforme* ; Épisode 2 *Retourner aux études : suivi de deux parcours* ; Épisode 3 *Valoriser des recherches-actions : réflexions et potentiels d'action*. Script par l'équipe Mère et diplômée. Épisodes réalisés par Audiotope et produits par l'ICÉA. <https://baladoquebec.ca/mere-et-diplomee>

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2026). *Guide de pratiques inspirantes Mettre en place un service d'accompagnement des mères monoparentales sans DES dans leur retour aux études*. Rédaction par Camille Cimon, Institut de coopération pour l'éducation des adultes. https://icea.medioze.com/wp-content/uploads/2026/06/guide-de-pratiques_icea_mere-et-diplomee_juin-2026.pdf

Lamoureux-Duquette, C. (2025). « *Le fait que tu sois toujours là à me motiver, ça me donnait de l'espoir* » : soutenir le retour aux études et la persévérance scolaire des femmes cheffes de famille monoparentale sans DES à Montréal-Nord, au KRTB et à Mashteuiatsh. Rapport de recherche. Institut de coopération pour l'éducation des adultes. https://icea.medioze.com/wp-content/uploads/2025/08/2025_icea_rapport-dispositif-de-soutien-aux-femmes_0-2.pdf

- Pour consulter l'infographie résumant ce rapport : [cliquez sur le lien suivant](#) ;
- Pour consulter le résumé long du rapport : [cliquez sur le lien suivant](#).

Solar, C. (2021). *Les femmes cheffes de famille monoparentale sans diplôme : une course à obstacles pour retourner aux études*. Rapport de recherche, Institut de coopération pour l'éducation des adultes, <https://icea.qc.ca/nouvelles/icea-publie-une-recherche-sur-le-soutien-du-retour-aux-etudes-des-femmes-cheffes-de-famille-monoparentale>

Annexe 1 : Livrables produits dans le cadre du projet Mère et diplômée

Différents livrables³² ont été produits en rapport avec le volet trois de la recherche, mais également sur les données issues des volets un et deux, afin de mieux faire connaître l'ensemble du projet et d'en assurer une diffusion à long terme. Le premier livrable est un Guide de pratiques inspirantes qui a été conçu à partir des résultats de l'ensemble des volets du projet de recherche *Mère et diplômée*, dont ceux du volet 3. Il s'agit d'un outil destiné aux organismes communautaires et publics, qui vise à inspirer les organismes voulant mettre en place d'un service d'accompagnement des mères monoparentales sans DES pour les soutenir dans leur retour aux études et leur persévérance scolaire. Le Guide présente, notamment, diverses façons de mettre en place le service, des conditions préalables à sa mise en place et des sources de financement potentielles.

Le volet trois a aussi donné lieu à trois livrables qui ont été diffusés au cours du mois de mai. Ces livrables visaient à vulgariser et à faire connaître les résultats de la recherche afin de favoriser la mise en place de services d'accompagnement des mères monoparentales sans DES dans leur retour aux études, au sein d'organismes publics et communautaires.

- 1- Une infographie vulgarisant les résultats du rapport de recherche du volet deux et utilisée pour présenter le projet lors des entretiens.
- 2- Une bande dessinée intitulée *Tu n'es pas seule, je suis là pour t'accompagner ! De l'aide pour obtenir un secondaire 5 (DES) en étant mère monoparentale* (illustration du parcours d'une femme monoparentale dans son retour aux études, tel qu'expérimenté durant la recherche *Mère et diplômée*).
- 3- Une série de balados *Mère et diplômée* servant à vulgariser la recherche des volets un et deux, en présentant une genèse du projet, une immersion dans le

³² Pour tous les documents présentés ici, voir la bibliographie

parcours d'accompagnement offert par une agente *Mère et diplômée* auprès de deux femmes et en proposant une réflexion sur le pouvoir transformateur de la recherche-action et de la recherche hors université.

De plus, un atelier de présentation des données auprès de femmes monoparentales ilnu de la communauté de Mashteuiatsh a été réalisé et une présentation a été faite au Centre Nipimishkan (qui n'avait pu être fait lors du deuxième volet et qui pouvait servir à un début de réflexion sur la façon d'imaginer ce type de poste dans les communautés autochtones).

L'équipe de *Mère et diplômée* a procédé à un lancement en ligne où ont été présentés le 13 mai 2026 ces livrables de vulgarisation. Le webinaire a été enregistré et il est possible de le réécouter³³.

Enfin, les livrables se termine avec cette note de recherche, qui a été rédigée au cours des mois de mai et juin 2026.

³³ Pour visionner le webinaire du lancement des outils *Mère et diplômée* qui a eu lieu le 13 mai 2026 : [cliquez sur le lien suivant](#).

Annexe 2 : Lexique des termes et sigles utilisés

CDC : Corporation de développement communautaire

CÉA : Centre d'éducation des adultes

CISSS : Centre intégré de santé et de services sociaux

CIUSSS : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux

CJE : Carrefour jeunesse emploi

CSS : Centre de services scolaires

DES : Diplôme d'études secondaires

ETC : Équivalent temps complet

FGA : Formation générale des adultes

FP : Formation professionnelle

KRTB : Kamouraska, Rivière-du-Loup, Témiscouata, Les Basques

ICÉA : Institut de coopération pour l'éducation des adultes

MIFI : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

NEEF : Ni en emploi, ni aux études, ni en formation

NVivo : Logiciel d'analyse qualitative

OBNL : Organisme à but non lucratif

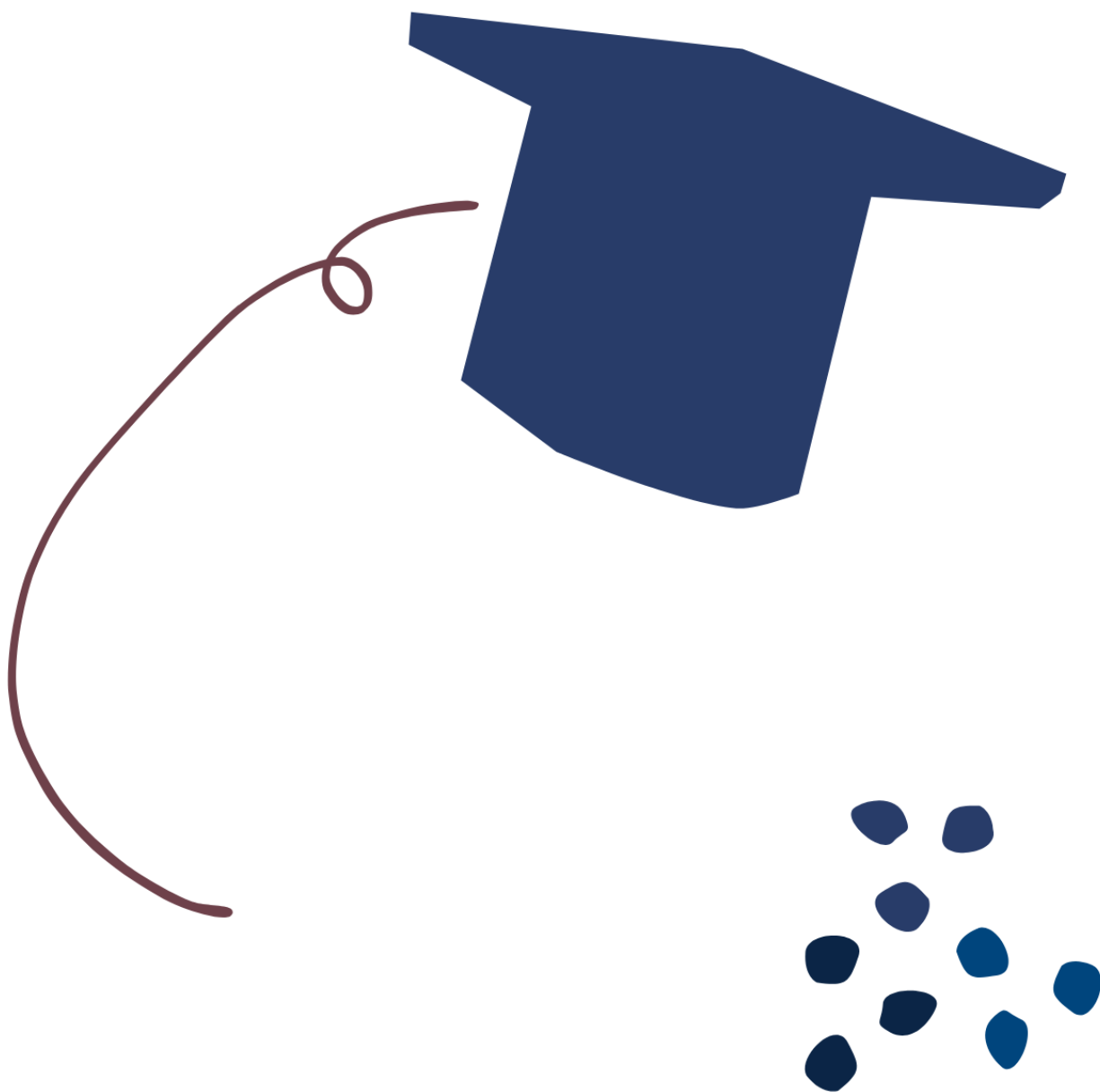
PACTE : Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation

PSOC : Programme de soutien aux organismes communautaires

RSSS : Réseau de la santé et des services sociaux

SACAIS : Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

SARCA : Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement



Icea
Institut de coopération
pour l'éducation des adultes