

FAITS SAILLANTS

TITRE : RÉSULTATS DE QUATRE ÉTUDES D'ÉVALUATION DES PROJETS PILOTES QUÉBEC PLURIEL

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS

Plusieurs groupes de Québécoises et de Québécois issus de communautés culturelles ou de minorités visibles connaissent des taux de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage supérieurs à ceux caractérisant la population dans son ensemble. Pour agir sur ces facteurs, en mai 2004, le Ministère a lancé la recherche-action Québec pluriel. Celle-ci a été financée par le Fonds jeunesse Québec et par Emploi-Québec¹ pour un investissement total de 2,1 M\$, de mai 2004 à septembre 2005.

La recherche-action avait pour but de trouver des pistes d'action pour faciliter l'insertion sociale ou professionnelle de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles. À cet effet, Québec pluriel a mandaté dix organismes, travaillant déjà auprès de ces jeunes, afin qu'ils les aident à intégrer un emploi, à persévérer ou à retourner aux études. Ces organismes ont mis sur pied un service d'accompagnement centré sur le mentorat. Ils devaient également mobiliser des acteurs locaux pour aider ces jeunes et sensibiliser des entreprises à leur situation. Chaque organisme a élaboré un projet pilote, sept faisaient partie du volet Insertion en emploi et trois du volet Persévérance scolaire. Il est à noter que depuis juin 2005, le Ministère n'offre plus le volet de persévérance scolaire. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport expérimentera ce type de projets en 2005-2006. En outre, en octobre 2005, la ministre annonçait le financement par Emploi-Québec de six projets jusqu'en juin 2006, pour un montant de 549 829 \$.

La Direction de l'évaluation (DE) a reçu le mandat d'évaluer les projets pilotes. Ce mémoire comprend une synthèse des résultats de quatre études évaluatives visant à documenter, notamment, la mise en oeuvre des projets pilotes, la satisfaction des participants et les effets de la participation. Il est à noter que le profil des participants produit par la DE n'est pas présenté, puisqu'il a été entièrement intégré dans le bilan Québec pluriel. Ce bilan a été présenté au comité exécutif, le 8 août 2005 et il a été rendu public par la ministre, le 3 octobre 2005.

2. MÉTHODOLOGIE

La première étude s'est effectuée auprès de participants et ce, très tôt dans le processus de la recherche-action, soit en octobre 2004. Sous la supervision de la DE, la firme Johnson & Roy a alors réalisé des groupes de discussion avec des jeunes de chacun des dix projets pilotes, soit 65 participants². Les entrevues visaient, entre autres, à connaître les attentes des participants, leur point de vue sur le déroulement du projet et son utilité, leur satisfaction et à vérifier si les projets répondaient à leurs besoins.

En novembre, la chargée de projet à la DE a rencontré les équipes de projet des dix organismes partenaires. Ces entrevues avaient pour objectif d'approfondir la mise en oeuvre des projets en s'intéressant, notamment, au recrutement des participants, aux activités offertes, à l'élaboration du service de mentorat ainsi qu'au point de vue des intervenants quant aux effets préliminaires du projet sur les participants.

Par la suite, entre avril et juin 2005, on a procédé à un sondage auprès des mentors à l'aide d'un questionnaire électronique. Ce sondage avait pour objectif de connaître, notamment, les caractéristiques des mentors, la façon dont ils ont été recrutés, la durée des relations mentores, la fréquence des échanges dans les dyades, le type d'aide offert ainsi que la perception des mentors de la relation mentorale. Cinquante mentors ont participé à ce sondage et le taux de réponse s'élève à 63,3 %. La firme Écho sondage a effectué la collecte de données. La DE a analysé les données et écrit le rapport.

Enfin, on a effectué un sondage téléphonique auprès de jeunes ayant terminé leur participation à un projet entre juillet et septembre 2005. Ce sondage avait principalement

¹ Le Fonds jeunesse Québec a financé les dix projets pilotes de la recherche-action jusqu'au 30 novembre 2004 pour un montant de 1 357 680 \$. Emploi-Québec a ensuite financé neuf de ces projets jusqu'au 31 mars 2005 (388 485 \$), puis six jusqu'au 30 septembre 2005 (371 627 \$).

² Dans un projet, la tenue d'un groupe de discussion ayant été impossible, la firme a plutôt effectué des entrevues téléphoniques individuelles auprès de quatre participants.

comme but de connaître l'effet de la participation quant à la persévérance scolaire ou à l'obtention d'un emploi. Il s'intéressait, de plus, à la relation mentorale poursuivie par certains jeunes, ainsi qu'à la satisfaction générale quant au projet. La firme Écho sondage a interviewé 170 jeunes et le taux de réponse est de 60 %. La DE a analysé les données collectées et écrit le rapport.

3. PRINCIPAUX RÉSULTATS

3.1 GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES PARTICIPANTS (EN DÉBUT DE PROJET)³

Bien que quelques jeunes aient fait des suggestions d'amélioration, **les jeunes se disaient satisfaits** du projet auquel ils participaient. Les projets répondaient à leurs attentes, à leurs besoins et leur apportaient des bénéfices. Ils estimaient aussi que les organismes partenaires et les équipes de projet avaient l'expertise nécessaire pour offrir les projets. Enfin, ils trouvaient les intervenants compréhensifs, à l'écoute et très disponibles.

Projets Insertion en emploi (n=7)

Comme on peut s'y attendre, le souhait de recevoir de l'aide pour se chercher un emploi constituait la principale **attente** des jeunes envers ces projets. Certains se sentant démotivés ou isolés dans leurs démarches de recherche désiraient aussi être encouragés. En outre, des participants récemment immigrés voulaient mieux connaître la culture québécoise et les manières de faire nord-américaines. Par ailleurs, pour plusieurs candidats, le projet était attrayant étant donné ses particularités soit, le mentorat, le suivi individualisé, l'offre d'un stage ou les activités de groupe; ces particularité différenciant Québec pluriel des autres projets d'employabilité en général. L'allocation de 30 \$ n'a pas constitué un incitatif, mais elle a été appréciée, selon les participants.

Tous les projets offraient des ateliers portant sur les techniques de recherche d'emploi et le marché du travail. En outre, la plupart des projets comportaient des activités socio-culturelles ou sportives. La grande majorité des participants ont dit que les **activités de groupe** étaient satisfaisantes et importantes. Elles permettaient d'obtenir des renseignements essentiels, d'échanger et de développer un sentiment d'appartenance, selon eux.

Les jeunes ont aussi bénéficié de **rencontres individuelles** avec un intervenant. Ils considéraient ces rencontres utiles et nécessaires, en plus des activités de groupe. Elles leur donnaient l'occasion de discuter de questions personnelles et de recevoir de l'aide spécifique à leurs propres démarches de recherche d'emploi, par exemple.

En vue du jumelage avec un **mentor**, la principale attente des jeunes relative à celui-ci portait sur son expérience professionnelle. Les immigrants nouvellement arrivés s'attendaient, de plus, à ce qu'un mentor les aide à s'intégrer culturellement. Certains participants souhaitaient être en relation avec un mentor québécois de souche, alors que d'autres voulaient un mentor de leur communauté ou un mentor ayant connu l'expérience de l'immigration.

Selon les participants de six groupes, le fait que les projets réunissaient des jeunes issus de **communautés culturelles ou de minorités visibles** présentait des avantages importants. Ils ont dit se sentir plus à l'aise de communiquer avec des jeunes partageant le même vécu. Quelques-uns soulignaient toutefois voir des avantages à admettre des Québécois de souche, notamment, quant à l'intégration culturelle. Dans le septième groupe, les jeunes appréciaient le groupement, mais ils affirmaient que leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail les rapprochaient davantage que leur appartenance à un groupe particulier de la société.

³ Johnson & Roy inc. Évaluation des projets pilotes Québec pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles. Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes, étude réalisée à la demande du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2005, 14 p.

Au moment des groupes de discussion, quelques jeunes avaient déjà trouvé un emploi et d'autres avaient effectué un stage dans leur domaine. Les jeunes en recherche d'emploi s'estimaient plus actifs et dynamiques dans leurs démarches. Plus efficaces aussi, puisqu'ils étaient davantage invités en entrevue. Enfin, les jeunes étaient plus optimistes quant à l'avenir.

Projets Persévérance scolaire (n=3)

Le souhait de recevoir de l'aide pour terminer leur secondaire constituait la principale attente des jeunes envers ces projets. Dans un projet, les attentes portaient cependant davantage sur l'orientation professionnelle et l'aide pour trouver un emploi à temps partiel. Les jeunes d'un projet affirmaient que l'allocation les avait incité à s'inscrire.

Un projet offrait des ateliers portant sur les techniques de recherche d'emploi et le marché du travail. Un autre proposait des conférences de professionnels issues de la même communauté que les jeunes. Les intervenants voulaient ainsi présenter des « modèles de réussite » aux jeunes. Dans le dernier projet, les jeunes discutaient plutôt librement sur les thèmes de leur choix. La majorité des jeunes trouvaient les **activités de groupe** satisfaisantes et utiles.

Les **rencontres individuelles** étaient principalement consacrées à l'aide aux devoirs dans un projet et dans un autre, à la résolution de problèmes personnels ou à la reprise d'ateliers manqués. Dans le dernier projet, elles portaient plutôt sur la découverte des intérêts et aptitudes des jeunes en vue d'un choix de carrière. Les jeunes estimaient que ces rencontres répondaient à leurs besoins.

En vue du jumelage avec un **mentor**, les attentes relatives à celui-ci portaient sur sa profession dans un groupe et dans un autre, sur ses aptitudes à les aider dans leurs études. La majorité des jeunes ont souligné que les qualités personnelles du mentor étaient vraiment importantes et ce, davantage que le fait qu'il appartienne à la même communauté culturelle qu'eux. Enfin, les jeunes d'un groupe ne voulaient pas de mentor.

Les jeunes appréciaient le fait que les projets réunissent des jeunes issus de **communautés culturelles ou de minorités visibles**. Mais ils estimaient que leurs difficultés scolaires ou problèmes personnels les rapprochaient davantage.

Lors des groupes de discussion, certains jeunes déclaraient avoir déjà amélioré leurs résultats scolaires, être plus assidus ou plus motivés à poursuivre leurs études. Pour d'autres, leur choix de carrière était plus clair. Enfin, certains affirmaient que le projet contribuait substantiellement à les empêcher d'abandonner leurs études.

3.2 ENTREVIUES AUPRÈS DES ÉQUIPES DE PROJET (N=9)⁴

Généralement, les équipes estimaient que les **moyens** (personnel, budget, matériel, etc.) mis à leur disposition pour atteindre leurs objectifs ont été suffisants. Le principal élément leur ayant manqué semble être le temps. En effet, quatre équipes ont jugé que la durée de sept mois était trop courte⁵, étant donné tout ce qu'il y avait à mettre sur pied dans le cadre des projets pilotes. De plus, la grande majorité des équipes ont affirmé que le Bureau de développement des services aux jeunes (BDSJ) leur a offert un bon soutien.

Quant au fait que les projets s'adressaient à des jeunes de **communautés culturelles ou minorités visibles**, toutes les équipes considéraient que cette caractéristique des projets s'avérait pertinente. Cependant, deux équipes du volet Persévérance scolaire estimaient que leur projet pourrait aussi inclure des Québécois de souche, puisqu'il y en a autant dans leur quartier nécessitant de l'aide et pour ne pas stigmatiser les jeunes des communautés culturelles.

⁴ Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation. Projets pilotes Québec pluriel, Entrevues auprès des équipes de projet, juillet 2005, 38 p.

⁵ Au moment des entrevues, les projets devaient encore se terminer au 30 novembre.

Projets Insertion en emploi (n=6)⁶

Les équipes ont utilisé différents moyens pour **recruter des participants**. Les meilleurs, selon elles, se sont avérés les journaux locaux et la promotion en personne, notamment lors d'activités regroupant les membres de la communauté visée par leur projet. Trois équipes estimaient que le recrutement avait été facile. Les autres considéraient plutôt qu'il fallait y consacrer beaucoup d'efforts. Concernant la clientèle visée, les équipes de trois projets s'adressant à des diplômés postsecondaires âgés jusqu'à 30 ans, souhaitaient pouvoir accepter des participants âgés jusqu'à 35 ans à l'avenir.

Les équipes ont constaté que les participants diplômés postsecondaires étaient généralement motivés et impliqués dans leurs démarches de recherche d'emploi. Par contre, la **motivation** de plusieurs jeunes peu ou pas scolarisés posait problème, conséquence vraisemblable des divers problèmes personnels vécus par ces jeunes. Ils apparaissaient donc beaucoup plus éloignés du marché du travail que les diplômés postsecondaires.

La grande majorité des intervenants ont principalement sollicité leur réseau de contacts personnels et professionnels ou le réseau de l'organisme offrant le projet afin de **recruter des mentors**. La plupart des équipes ont déclaré que le recrutement des mentors avait été difficile. Puisque le mentorat offert était de type professionnel, le premier **critère de sélection** considéré portait sur la profession exercée par les candidats. De plus, certaines équipes souhaitaient recruter des Québécois de souche, alors que d'autres recherchaient plutôt des mentors issus de la même communauté culturelle que les jeunes. Dans certains cas, on voulait aussi des mentors personnifiant un modèle positif de réussite accessible.

La majorité des équipes ont donné une **formation** aux mentors. Elles ont aussi formulé des **exigences**, par exemple, que les mentors rencontrent leur mentoré une fois par mois et échangent par téléphone ou par courriel une fois par semaine. En outre, les équipes effectuaient un **suivi** hebdomadaire des relations mentoriales.

La majorité des projets comportaient des **ateliers de formation** d'une durée de deux à trois heures et ce, un à trois soirs par semaine. Les ateliers portaient sur les techniques de recherche d'emploi, le marché du travail et dans certains cas, ils abordaient aussi la connaissance de soi et les différences culturelles. Outre les ateliers, la majorité des projets comportaient aussi des activités à caractère social, culturel ou sportif afin de créer une cohésion dans le groupe ou de briser l'isolement de certains participants.

Les intervenants ont aidé de manière individuelle la majorité des participants dans leurs démarches de recherche d'emploi, pour la préparation à une entrevue, par exemple. Dans quelques cas, les **rencontres individuelles** servaient plutôt à accompagner les jeunes dans la réalisation d'un plan d'action quant à leurs études ou leur recherche d'emploi.

Concernant un autre élément de Québec pluriel, soit la **mobilisation des acteurs locaux**, la majorité des équipes estimaient qu'il s'agissait d'une activité pertinente. À cet effet, on a demandé la collaboration d'organismes pour différentes raisons, entre autres, pour recruter des participants, des mentors ou pour explorer les possibilités d'action visant à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes d'une communauté. Quant à la **sensibilisation des entreprises**, lors des entrevues, peu d'équipes avaient tenté des démarches en ce sens.

Enfin, les intervenants ont observé des effets intermédiaires chez les participants : plusieurs démontraient une meilleure confiance en eux et en l'avenir, certains s'exprimaient mieux, ils arrivaient à parler de leurs compétences et de ce qu'ils pouvaient offrir à un éventuel employeur.

Projets Persévérance scolaire (n=3)

Pour ces projets, la collaboration avec les écoles ainsi que la promotion du projet directement auprès des jeunes dans les écoles se sont avérées, selon les intervenants, les meilleurs moyens pour **recruter des participants**. Toutes les équipes ont trouvé le recrutement difficile. Le peu de temps pour ce faire et la période de recrutement se déroulant l'été ont contribué à cette difficulté.

⁶ L'analyse ne porte que sur six des projets initiaux de ce volet. En fait, un des projets a mal fonctionné comparativement aux autres et au 30 novembre (date de fin initialement prévue des projets), le Ministère a décidé de ne pas le renouveler, contrairement aux autres.

Les équipes de ces projets devaient effectuer un suivi constant pour s'assurer de l'assiduité et de la participation active des jeunes. En fait, la majorité vivait des **problèmes personnels** importants (toxicomanie, délinquance, immaturité, etc.) et constituait, par conséquent, une clientèle « lourde ».

Les équipes de ces projets estimaient aussi que le recrutement des **mentors** avait été difficile. Les exigences formulées aux mentors différaient beaucoup selon le projet. À titre d'exemple, les mentors d'un projet devaient se présenter pour effectuer de l'aide aux devoirs deux heures par semaine, alors que dans un autre projet, les mentors devaient plutôt expliquer à un jeune leur profession et les études nécessaires pour y accéder.

Des **ateliers** étaient aussi offerts une ou quelques fois par semaine dans les projets, ainsi que des rencontres individuelles dans deux cas.

Quant à la **mobilisation des acteurs locaux**, une équipe a demandé la collaboration de représentant d'école afin d'effectuer un suivi des jeunes, une autre a organisé un colloque sur le décrochage scolaire et la dernière a tenté d'établir des collaborations avec des organismes regroupant une des communautés culturelles visées par leur projet. Aucune équipe n'avait entamé de démarches de sensibilisation des entreprises.

Les intervenants ont également pu constater des effets intermédiaires : certains participants étaient plus motivés à terminer leur secondaire, certains ont amélioré leur comportement et d'autres étaient plus réalistes quant à leur choix professionnel.

3.3 SONDAGE ÉLECTRONIQUE AUPRÈS DES MENTORS (N=50)⁷

Concernant le **recrutement**, la moitié des mentors (52 %) ont affirmé qu'ils connaissaient la personne qui les a invités à participer. Aussi, un mentor sur cinq (20 %) a été recruté grâce à son association professionnelle ou son employeur.

Une forte majorité des mentors (86 %) possèdent un **diplôme universitaire** et les autres un diplôme d'études collégiales. Plus de la moitié sont des **femmes**, soit 62 %. Quant à l'âge, 40 % sont âgés de 29 ans et moins, 34 % de 30 à 39 ans et 26 % de 40 ans et plus. Près des trois quarts (71 %) appartiennent à une **communauté culturelle**, dont 90 % de ceux-ci à la même communauté que leur mentoré.

Au moment du sondage, la **durée** des relations variait d'un à neuf mois pour une durée moyenne de quatre mois. La grande majorité des mentors (92 %) avaient rencontré leur mentoré en personne et 44 % l'avaient amené à leur travail. En outre, la majorité des mentors (81 %) discutait au téléphone avec leur mentoré et la moitié (55 %) communiquait par courrier électronique. Par ailleurs, la moitié des mentors (50 %) affirmaient avoir aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi.

Le **soutien** offert aux mentors par les intervenants est ressorti comme un élément important. Or, la majorité des mentors (81 %) considéraient qu'ils ont bénéficié de beaucoup ou assez de soutien, entre autres, grâce au suivi des relations effectué par les intervenants et grâce à la formation et aux informations offertes.

Quant à l'évaluation que font les mentors des relations mentores, on apprend d'abord que près des deux tiers (**62 %**) jugeaient que la relation a été **utile** (beaucoup ou assez) à leur mentoré. C'est davantage le cas lorsque la durée est plus longue et le nombre de rencontres mensuelles plus élevé, ainsi que parmi les mentors ayant aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi et parmi ceux l'ayant amené sur leur lieu de travail. D'ailleurs, près des deux tiers des mentors (**63 %**) considéraient que leur mentoré s'était **impliqué** (beaucoup ou assez) dans la relation et dans ces dyades, davantage de mentors jugeaient que la relation a été utile au mentoré.

Près des deux tiers des mentors (**64 %**) estimaient que **la relation avait répondu à leurs attentes** (beaucoup ou assez). C'est davantage le cas lorsque les mentors ont aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi, l'ont amené à leur travail, ont jugé que leur mentoré s'impliquait et que la relation lui a été utile.

⁷ Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation. Projets pilotes Québec pluriel, Sondage électronique auprès des mentors, octobre 2005, 22 p.

Plus de la moitié des mentors (53 %) recommenceraient la relation de la même façon et 38 % la recommenceraient, mais à d'autres conditions toutefois. Parmi les mentors qui recommenceraient la relation, une plus grande proportion estimait avoir reçu beaucoup ou assez de soutien et que la relation avait répondu à ses attentes.

3.4 SONDAGE TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DE JEUNES APRÈS LEUR PARTICIPATION À UN DES PROJETS PILOTES (N=170)⁸

Près de trois participants sur cinq (57 %) avaient occupé au moins un emploi durant l'année précédant leur participation au projet. Au cours de cette même période, moins d'un participant sur vingt (3 %) mentionnait avoir reçu des prestations d'assurance-emploi et moins d'un sur dix (8 %) de l'assistance-emploi.

À la veille de débiter leur participation, un participant sur huit (13 %) occupait un emploi, près de la moitié (47 %) était aux études, 54 % à la recherche d'un emploi et 10 % venaient d'arriver au Canada. Une personne peut avoir vécu plus d'une situation.

Après le projet, les deux tiers (68 %) des participants ont occupé un emploi et, en moyenne, entre la fin de leur participation et le sondage (période postparticipation moyenne de six mois), ils ont passé près de la moitié de leur temps en emploi (46 %). Ces proportions atteignent même 72 % et 52 %, respectivement, chez les participants du volet Insertion en emploi. Au moment du sondage, près de trois participants sur cinq (57 %) occupaient un emploi. En outre, la présence en emploi était plus grande chez les participants diplômés du collégial ou de l'université. Certains emplois obtenus sont temporaires (38 %) ou à temps partiel (27 %).

Les trois quart (74 %) des participants ayant occupé un emploi se disaient très satisfaits (9 %) ou plutôt satisfaits (65 %) du salaire. La satisfaction envers l'emploi lui-même atteignait un niveau moindre, 57 % des diplômés postsecondaires déclarant que leur emploi correspondait totalement (36 %) ou en partie seulement (21 %) au domaine d'emploi souhaité.

Parmi les participants non diplômés (peu importe le volet), neuf sur dix (91 %) étaient encore aux études au moment du sondage. La quasi-totalité d'entre eux (97 %) indiquaient que Québec pluriel les avait très (72 %) ou un peu (25 %) motivé à poursuivre leurs études et plus de la moitié (53 %) ajoutait que cela les avait aidé dans le choix d'un métier ou d'une profession. De plus, 95 % des participants non diplômés du volet Persévérance scolaire considéraient que leur participation les avait beaucoup (52 %) ou un peu (43 %) aidé à améliorer certains de leurs résultats scolaires.

Après le projet, les participants ont peu eu recours à l'assurance-emploi (5 %) ou à l'assistance-emploi (8 %), comme c'était le cas avant le projet.

Plus d'un participant sur deux (56 %) a été jumelé à un mentor. Les mentorés (91 %) considéraient que l'aide reçue dans leurs études ou leur recherche d'emploi avait été très utile (63 %) ou un peu utile (28 %). Plusieurs (45 %) avaient aussi eu de l'aide dans d'autres domaines, notamment au niveau de l'intégration culturelle. Enfin, la grande majorité avait une opinion favorable du mentorat, puisque 94 % le recommanderaient à un ami qui serait dans leur situation.

La majorité des participants (75 %) ont complété leur participation. Parmi ceux qui ont quitté le projet avant la fin, plus de la moitié (53 %) l'ont fait parce qu'ils avaient trouvé un emploi. Le niveau de satisfaction envers les projets était élevé. En effet, 97 % des participants se déclaraient très satisfaits (64 %) ou plutôt satisfaits (33 %).

4. DISCUSSION

La recherche-action visait à trouver des pistes d'action pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles.

Recrutement des participants : des façons de faire adéquates pour contrer les difficultés

L'étude auprès des intervenants nous renseigne sur les difficultés liées au recrutement des participants, plusieurs équipes ayant éprouvé des problèmes à ce sujet. Cela n'est

⁸ Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation. Évaluation des projets pilotes Québec pluriel, Sondage auprès des participants, Rapport d'évaluation, octobre 2005, 26 p.

pas surprenant, toutefois, puisque les projets visaient des jeunes qui recourent habituellement peu ou pas aux services du Ministère. Les projets ont permis d'identifier des façons de faire qui apparaissent les plus efficaces, soit l'annonce des projets dans les journaux locaux et la promotion en personne des projets lors d'activités ou de rassemblement de la communauté visée par le projet.

Implication et motivation des participants : on observe notamment deux groupes

Les intervenants nous informent sur les grandes différences entre les participants en ce qui a trait à leur implication dans les projets et à leur employabilité, entre autres. Très brièvement, il ressort qu'une majorité des diplômés postsecondaires (dont plusieurs nouveaux immigrants) sont motivés et impliqués dans leurs démarches de recherche d'emploi. Par contre, la plupart des jeunes peu ou pas scolarisés semblent éprouver beaucoup de problèmes personnels, manquent de motivation et doivent être suivis de près par les intervenants. Ces derniers participants apparaissent donc beaucoup plus éloignés du marché du travail que les participants scolarisés et ce, pas seulement en raison de leur peu de scolarisation.

Pertinence d'offrir des projets s'adressant à des participants de communautés culturelles ou de minorités visibles : davantage dans le volet Insertion en emploi

Lors des groupes de discussion, les jeunes s'accordaient pour dire que le regroupement entre jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles est une caractéristique intéressante du projet. Tous y voyaient des avantages, mais certains seulement se sont inscrits au projet à cause de cette caractéristique. En fait, cela a attiré les jeunes des projets du volet Insertion en emploi. Les intervenants de ce volet estiment également que le regroupement sur cette base s'avère pertinent.

Cependant, dans le volet Persévérance scolaire, deux équipes sur trois souhaitent inviter aussi des jeunes Québécois de souche dans leur groupe. Ce qui remet en question, dans ce volet, le regroupement sur la seule base de l'origine ethnique ou de l'appartenance à une communauté donnée.

Ateliers de formation, activités de groupe et rencontres individuelles : cela fonctionne bien et avec la souplesse souhaitée

Malgré les différences d'un projet à l'autre quant aux activités réalisées, les participants ont trouvé que, globalement, les activités sont utiles et enrichissantes. Leur fréquence, leur nombre et les thèmes abordés leur convenaient aussi.

Les entrevues auprès des intervenants nous ont appris que bien que tous les projets proposaient des ateliers, des rencontres individuelles ainsi que des activités de groupe pour la majorité, il existait plusieurs différences dans l'offre d'activités. Aucune tendance quant à ce qui s'avère le plus pertinent ou efficace ne ressort toutefois.

Le mentorat : une formule qu'il faut poursuivre, consolider et possiblement élargir.

L'étude auprès des intervenants nous a permis d'apprendre que le **mentorat de type professionnel** semble adéquat pour la majorité des participants du volet Insertion en emploi, notamment pour les diplômés et pour les nouveaux immigrants. Cependant, ce mentorat apparaît généralement peu approprié pour les jeunes manquant de maturité et pour les jeunes non-diplômés de moins de dix-huit ans. Dans ce dernier cas, le **mentorat de type scolaire** peut alors très bien convenir à plusieurs de ces jeunes en leur offrant un soutien dans leurs travaux scolaires. En outre, pour les jeunes éloignés du marché du travail compte tenu des problèmes qu'ils vivent, l'ajout explicite d'une préoccupation psychosociale au mandat du mentor pourrait être exploré. D'ailleurs, les analyses des informations provenant des mentors font ressortir que les relations mentoriales ont inclus, entre autres, de l'écoute, des encouragements et du travail sur la confiance en soi.

Un mentor sur deux connaissait la personne recrutant des mentors ou une personne de l'organisme partenaire offrant le projet, selon le sondage auprès des mentors. C'est donc par leur réseau de contacts ou par celui de l'organisme que les équipes de projet ont recruté le plus de mentors. Ces résultats confirment les propos recueillis auprès des équipes de projet. Or, dans le cas d'une mesure plus permanente, l'efficacité de cette **stratégie de recrutement** risque de s'essouffler à la longue, les réseaux de contacts personnels ou des organismes ne pouvant répondre à la demande indéfiniment. Il apparaît donc important de tenter de développer d'autres stratégies. On pourrait aussi recourir

davantage à la sollicitation d'employeurs ou d'associations professionnelles puisqu'elle a permis de recruter un mentor sur cinq.

Les résultats de ce sondage permettent aussi d'illustrer l'importance du **soutien des intervenants auprès des mentors**. Les mentors satisfaits du soutien sont, entre autres, plus enclins à dire qu'ils recommenceraient l'expérience. On constate également que l'implication des intervenants apparaît nécessaire tout au long de la relation mentorale et pas seulement au début.

À première vue, dans le cadre d'un mentorat de type professionnel, il est surprenant que seulement la moitié des mentors offrent de l'**aide à la recherche d'emploi** à leur mentoré. Toutefois, il est possible que plusieurs participants étaient alors plutôt dans une phase préparatoire à leur recherche d'emploi. D'ailleurs, l'aide à la recherche d'emploi a été offerte à davantage de diplômés d'études postsecondaires et à davantage de mentorés âgés de 25 ans ou plus (85 % VS 30 %) et ce sont des sous-groupes qui sont plus près du marché du travail. Il apparaît donc primordial de définir la relation mentorale sur la base du besoin du jeune (préemployabilité, employabilité ou insertion en emploi).

Un mentor sur trois estime que le mentoré ne s'est pas assez ou pas du tout impliqué dans la relation. Or, les relations ayant répondu aux attentes des mentors sont souvent celles où les mentorés s'impliquent. Par conséquent, nous croyons qu'il faudrait s'assurer de choisir des mentorés prêts à s'impliquer dans un cheminement pouvant parfois s'avérer exigeant. Cela nous conduit aussi à penser que pour les jeunes vivant des problématiques plus complexes, il y aurait vraisemblablement davantage de **préparation à faire préalablement à la relation mentorale** ou un plus grand soutien en cours lorsque la relation mentorale touche des dimensions psychosociales.

À l'origine, il était prévu que les organismes partenaires mettent sur pied un service d'accompagnement centré sur le mentorat, ce qui a été le cas. Toutefois, le mentorat ne semble pas avoir été offert à tous les participants, 44 % déclarant lors du sondage téléphonique ne pas avoir eu de mentor. En contrepartie, ceux ayant eu un mentor considèrent dans trois cas sur cinq que le mentor leur a fourni une aide très utile et dans trois cas sur dix, une aide un peu utile.

Il y a donc encore nettement des **défis à relever** au regard de la mise sur pied des services de mentorat ainsi que de la réponse aux besoins des jeunes à cet égard.

*Mobilisation des acteurs locaux : des activités réalisées qui s'avèrent pertinente.
Sensibilisation des entreprises : cela était à mettre en place lors de l'évaluation.*

Les entrevues auprès des intervenants soulèvent des questions quant à la mobilisation des acteurs locaux et à la sensibilisation des entreprises. Ces deux activités sont-elles pertinentes dans tous les cas, les équipes de projet ont-elles les moyens de les réaliser et jusqu'où doivent-elles aller? Très succinctement, dans le cadre des projets pilotes, la mobilisation semble rallier la plupart des équipes de projet, toutefois elle mériterait d'être plus balisée. Quant à la sensibilisation des entreprises, les expériences étaient trop limitées pour porter un jugement sur sa pertinence.

Effets de la participation : des effets positifs à plusieurs point de vue.

Lors des groupes de discussion, la majorité des jeunes, bien qu'ils soient en cours de participation, constatent déjà certains effets positifs associés à leur participation. Ceux dans les projets d'insertion en emploi considèrent leur recherche d'emploi plus efficace, certains ont aussi fait un stage et quelques-uns ont obtenus un emploi. Ceux du volet Persévérance scolaire ont mentionné des effets positifs sur leur choix de carrière, leur motivation et leurs résultats scolaires.

Les rencontres avec les intervenants ont fait ressortir sensiblement les mêmes effets pour les jeunes. Les intervenants ont pu rapidement sentir que de nombreux participants progressaient bien. Par contre, d'autres jeunes éprouvaient des problèmes importants qui affectaient leur motivation et par le fait même leur progrès.

En termes d'effets ultimes, soit l'insertion en emploi ou la persévérance scolaire, les résultats sont encourageants. Le sondage auprès des participants révèle qu'à la suite de leur participation à court terme, les deux tiers ont occupé un emploi et plus de la moitié d'entre eux estiment que leur participation au projet les a aidé à trouver cet emploi. Si on considère que les participants étaient à risque élevé de chômage prolongé en raison, pour

certain, de l'absence d'expérience de travail au Québec et pour d'autres, de la présence de problèmes psychosociaux, ces résultats sont très positifs. En ce qui concerne les participants du volet Persévérance scolaire, la grande majorité d'entre eux (93 %) étaient encore aux études au moment du sondage.

5. SUITES AU DOSSIER

Les connaissances acquises lors de l'évaluation ont été transmises au BDSJ. Les deux rapports disponibles avant octobre 2005 et les premiers constats de l'enquête auprès des mentors ont servi à la rédaction du bilan produit par le comité d'orientation Québec pluriel. Le présent mémoire et les quatre rapports d'évaluation s'y rattachant constituent l'ensemble de la production de l'étude d'évaluation du projet Québec pluriel. Les connaissances acquises de cette évaluation devraient être réinvesties dans les nouveaux projets annoncés en octobre 2005.

6. CONSULTATIONS SUR LE DOSSIER

Le BDSJ a été consulté sur les rapports. Les commentaires reçus ont été généralement intégrés.

Source : Direction de l'évaluation
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
Date : Le 1^{er} décembre 2005

ÉVALUATION DES PROJETS PILOTES QUÉBEC PLURIEL DESTINÉS AUX JEUNES DE
COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE MINORITÉS VISIBLES

Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes

27 janvier 2005

Équipe de projet de Johnson & Roy inc. :

Ana Gherghel, professionnelle de recherche

Natalie Kishchuk, consultante en mesure et évaluation

Sylvie Roy, consultante en mesure et évaluation

Collaborateurs du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) :

Serge Hamel, directeur de l'évaluation

Nathalie Méthot, conseillère en évaluation et responsable du projet

Révision linguistique :

Corinne Kempa, réviseure

Note au lecteur :

Cette étude s'inscrit dans le volet qualitatif de l'évaluation de la mise en œuvre des projets pilotes Québec pluriel. Les résultats présentés dans ce rapport font état des perceptions que les jeunes interrogés ont de leur expérience. Il est important de préciser que, si ce type d'étude est utile pour cerner les opinions des participants, il ne permet pas une généralisation à l'ensemble de la population étudiée.

D'autres études menées par le MESSF viendront compléter la collecte d'information (quantitative et qualitative) faite auprès des différents acteurs clés des projets et conduiront à la production du rapport final d'évaluation des projets pilotes Québec pluriel.

Remerciements :

L'équipe de projet de la firme Johnson & Roy adresse ses sincères remerciements au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et plus particulièrement à la responsable du projet, M^{me} Nathalie Méthot, pour la précieuse collaboration qu'elle lui a apportée tout le long de cette étude, ainsi qu'au directeur de l'évaluation, M. Serge Hamel, pour son implication et son soutien dans le cadre de ce mandat. Sa reconnaissance va également aux responsables des projets pilotes qui ont contribué à l'organisation des groupes et qui l'ont chaleureusement accueillie lors de la réalisation des entrevues. Enfin, elle tient à exprimer sa gratitude aux nombreux jeunes qui ont participé à la collecte des informations nécessaires à la réalisation de l'évaluation qualitative des projets pilotes Québec pluriel.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
1.1	DESCRIPTION DE QUÉBEC PLURIEL.....	1
1.2	OBJECTIFS DU MANDAT.....	1
2	COLLECTE ET TRAITEMENT DES DONNÉES	3
2.1	RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS ET RÉALISATION DES ENTREVUES	3
2.2	ANALYSE DES INFORMATIONS RECUEILLIES ET RÉDACTION DU RAPPORT.....	4
3	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	4
3.1	PROFIL DES PARTICIPANTS	4
3.1.1	Niveau de scolarité des participants	5
3.1.2	Situation des jeunes par rapport à l'emploi.....	5
3.1.3	Connaissance des programmes d'Emploi-Québec	6
3.2	RENSEIGNEMENTS REÇUS ET ATTENTES ENVERS QUÉBEC PLURIEL	6
3.3	DÉROULEMENT DU PROJET	7
3.3.1	Mentorat.....	7
3.3.2	Rencontres individuelles	9
3.3.3	Activités de groupe.....	10
3.3.4	Perception de la pertinence du regroupement en communauté culturelle	11
3.4	SATISFACTION GÉNÉRALE	12
3.5	EFFETS OU PERCEPTION DES EFFETS	12
4	CONCLUSION	13

ANNEXE : GUIDE D'ANIMATION

1 INTRODUCTION

La firme Johnson & Roy présente ce rapport à la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES) – plus particulièrement à la Direction de l'évaluation – du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) à la suite de la réalisation des groupes de discussion avec des participants aux projets pilotes Québec pluriel (QP) destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles.

1.1 Description de Québec pluriel

Québec pluriel prend la forme d'une recherche-action¹ comportant dix projets pilotes, dont l'objectif est de proposer des pistes d'action pratiques pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 24 ans issus de communautés culturelles ou de minorités visibles et aux prises avec des problèmes de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage. Le Fonds Jeunesse Québec s'est associé à la démarche du Ministère en subventionnant les dix projets pilotes, lesquels permettront de mettre sur pied de nouveaux services.

Québec pluriel offre des services en partenariat avec des organismes spécialisés en employabilité ou avec des organismes qui interviennent auprès de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles, en vertu d'un protocole d'entente signé entre chacun de ces organismes et le Fonds Jeunesse Québec. Ces organismes partenaires sont :

- Café jeunesse multiculturel
- Carrefour jeunesse-emploi Bourassa-Sauvé
- Carrefour jeunesse-emploi Viger–Jeanne-Mance
- Centre de ressources de la communauté noire
- Centre génération emploi
- Centre jeunesse arabe
- Intégration jeunesse du Québec inc.
(en partenariat avec la Communauté noire africaine de Montréal)
- Jeunesse noire en action
- L'Hirondelle – Services d'accueil et d'intégration des immigrants
- La Maisonnée inc.

D'autres partenaires forment le comité d'orientation Québec pluriel. Il s'agit du ministère de l'Éducation, du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et de la Ville de Montréal.

Les dix projets pilotes se déroulent sur l'Île-de-Montréal. Ils sont centrés sur l'accompagnement des jeunes par le mentorat, ainsi que sur l'établissement de nouveaux partenariats au profit des communautés culturelles et des jeunes visés. Ils comportent deux volets : l'insertion en emploi et l'éducation. Sept projets pilotes ont été retenus dans le volet de l'insertion en emploi (ou de l'employabilité) et trois, dans le volet de l'éducation (plus précisément la persévérance scolaire ou le retour aux études).

1.2 Objectifs du mandat

Le Ministère entend utiliser diverses méthodes (quantitatives et qualitatives) pour réaliser l'évaluation de ces projets pilotes : des entrevues avec les intervenants des organismes partenaires, des groupes de discussion avec les participants, des groupes de discussion avec les mentors, un suivi des participants par le biais de fichiers statistiques et un sondage auprès de l'ensemble des participants.

¹ Cette description de Québec pluriel s'appuie sur les renseignements fournis dans l'appel d'offres du MESSF et dans le site Internet du gouvernement du Québec (www.mess.gouv.qc.ca/francais/jeunesse/quebecpluriel).

Le mandat de Johnson & Roy s'inscrivait dans le volet qualitatif de l'étude. Il portait plus précisément sur la réalisation des groupes de discussion avec des participants aux projets pilotes Québec pluriel et sur l'analyse de l'information qualitative recueillie.

En donnant ce mandat à la firme Johnson & Roy, le Ministère souhaitait être en mesure :

- d'identifier les attentes des participants lors de leur inscription à Québec pluriel;
- de connaître le point de vue des participants sur le déroulement du projet, sur son utilité et sur leur relation avec les mentors;
- de savoir dans quelle mesure le projet répond aux besoins des participants;
- de cerner les aspects qui contribuent le plus à la satisfaction des participants;
- de connaître les sources d'insatisfaction;
- de connaître les effets du projet sur les participants, s'il y a lieu.

Il est à noter que cette partie de l'évaluation se déroule tôt dans le processus de la recherche-action. Par conséquent, certaines composantes des projets pilotes en sont à leur début, c'est le cas, par exemple, du mentorat.

2 Collecte et traitement des données

L'entrevue semi-dirigée a été utilisée comme méthode de collecte de données. En utilisant ce type d'entrevue, on s'assure de couvrir l'ensemble de l'information à recueillir en laissant une large place aux commentaires des répondants.

2.1 Recrutement des participants et réalisation des entrevues

La constitution des groupes de discussion a été confiée au responsable de projet de chaque organisme partenaire. Ces responsables ont suivi les consignes logistiques transmises à l'avance par les consultants (par exemple, former des groupes de six à dix personnes, choisir pour la tenue de l'entrevue le moment où le plus de participants peut être réuni). Des contacts fréquents ont été établis entre ces responsables et les consultants, afin de planifier les rencontres et de voir au bon déroulement du processus de recrutement. Le recrutement a été relativement complexe, étant donné les disponibilités variées des jeunes et la nécessité d'inviter des participants qui avaient une connaissance et une expérience suffisantes du projet pour être en mesure d'y porter un regard critique. Les entrevues, d'une durée maximale de deux heures, se sont déroulées dans les locaux des organismes partenaires, selon le calendrier ci-dessous.

GROUPES DE DISCUSSION			
DATES ET HEURES	ORGANISMES	NOMBRE DE PARTICIPANTS	
		VOLET EMPLOYABILITÉ	VOLET ÉDUCATION
5 octobre, 13 h	Centre génération emploi	5 (3 f; 2 h)	
5 octobre, 16 h	Café jeunesse multiculturel		6 (1 f; 5 h)
6 octobre, 14 h 30	Intégration jeunesse du Québec inc. (avec la Communauté noire africaine de Montréal)	4 (2 f; 2 h)	
7 octobre, 17 h 30	BCRC – Centre de ressources de la communauté noire	6 (5 f; 1 h)	
13 octobre, 16 h	La Maisonnée inc.		8 (5 f; 3 h)
14 octobre, 13 h 30	Centre jeunesse arabe	7 (4 f; 3 h)	
14 octobre, 18 h	Jeunesse noire en action	6 (2 f; 4 h)	
15 octobre, 13 h 30	Carrefour jeunesse-emploi Bourassa-Sauvé	9 (6 f; 3 h)	
19 octobre, 16 h	Centre de recherche d'emploi de l'Est Carrefour jeunesse-emploi Saint-Léonard ²		-
19 octobre, 18 h 30	L'Hirondelle Services d'accueil et d'intégration des immigrants	10 (4 f; 6 h)	
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS AUX GROUPES DE DISCUSSION		47 (26 f; 21 h)	14 (6 f; 8 h)

Au total, 61 jeunes (32 femmes et 29 hommes) ont participé à 9 groupes de discussion entre le 5 et le 19 octobre 2004. De plus, quatre entrevues individuelles (3 hommes et 1 femme) ont été réalisées avec des jeunes du Centre de recherche d'emploi de l'Est. En tout, 65 jeunes (33 femmes et 32 hommes) ont donc contribué à la présente étude. On trouvera plus loin, dans les analyses portant sur chaque organisme, les détails sur le nombre de jeunes contactés et sur ceux qui ont accepté de participer aux groupes de discussion.

² Deux rendez-vous pris pour rencontrer les jeunes sur place ont été annulés; le premier parce que les jeunes s'étaient désistés et le second, parce qu'ils ne s'étaient pas présentés. Il a été convenu avec le MESSF et l'organisme que les consultants essaieraient de réaliser des entrevues téléphoniques avec ces jeunes.

Les groupes de discussion ont été animés par deux consultantes en mesure et évaluation qualifiées, ayant une solide expérience en animation de groupes de discussion et dans le domaine de l'insertion sociale des jeunes. L'une d'elles a animé les sept groupes francophones et les quatre entrevues individuelles et l'autre, qui est bilingue, a animé les deux groupes anglophones. De plus, une professionnelle de recherche a assisté les animatrices pour la prise de notes. Après la réalisation des groupes de discussion, les animatrices ont procédé au débriefage (« debriefing ») avec leur assistante et le client, de façon à améliorer ou à mieux diriger les groupes de discussion qui suivraient.

2.2 Analyse des informations recueillies et rédaction du rapport

L'analyse approfondie des propos recueillis a été réalisée en étroite collaboration entre l'animatrice et la professionnelle ayant assumé la prise de notes. L'analyse fait état des perceptions des participants rencontrés, à partir du plan d'analyse convenu avec la responsable du projet. Cette analyse a donc été faite en fonction des objectifs précis de l'étude, d'abord en distinguant ces objectifs selon les organismes, puis de façon globale. L'écoute des bandes audio a permis d'enrichir l'analyse et de sélectionner les citations venant l'appuyer.

3 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce rapport dégage les faits saillants de la présente étude. Il présente un sommaire des informations recueillies auprès des 65 participants aux dix projets pilotes. Les résultats font état des perceptions que ces personnes ont de leur expérience et mettent en perspective les tendances et les distinctions observées selon le plan d'analyse retenu. S'il y a lieu, les résultats mettent en lumière les convergences et les disparités entre les types de projets, c'est-à-dire en fonction des différents volets des projets, soit le volet « employabilité » ou le volet « éducation ». Il est important de rappeler que si ce type d'analyse est utile pour juger des perceptions de différents groupes, il ne permet pas une généralisation à l'ensemble de la population étudiée.

L'ensemble des participants a été interrogé en fonction des éléments généraux d'analyse suivants :

- le profil des participants;
- les attentes envers Québec pluriel;
- le déroulement du projet;
- la satisfaction générale;
- les effets ou la perception des effets.

3.1 Profil des participants

Le volet « employabilité » regroupe sept projets pilotes qui s'adressent aux jeunes issus des communautés culturelles et des minorités visibles. Parmi ces sept projets, un projet s'adresse à des jeunes issus de différentes communautés culturelles et de minorités visibles, alors que les six autres s'adressent à des communautés culturelles précises. Dans ces six projets, les deux premiers sont destinés aux jeunes issus des communautés noires francophones (africaine et haïtienne), le troisième s'adresse aux jeunes de la communauté noire anglophone, le quatrième, aux jeunes de la communauté noire anglophone et francophone, le cinquième, aux jeunes issus de la communauté latino-américaine et le sixième, aux jeunes de la communauté arabe.

Les trois projets pilotes retenus sous le volet « éducation » s'adressent à une clientèle multiculturelle, c'est-à-dire à des jeunes issus de diverses communautés culturelles et de minorités visibles.

Le profil des participants, avant leur inscription à Québec pluriel, a été analysé en fonction des deux volets retenus (employabilité et éducation) et sous deux angles distincts, soit le niveau de scolarité (parcours scolaire) et la situation par rapport à l'emploi.

3.1.1 Niveau de scolarité des participants

Volet « employabilité »

Dans les projets du volet « employabilité », les jeunes de quatre groupes possèdent un diplôme universitaire (en majorité) ou ont une formation technique dans différents domaines. Dans deux de ces projets, tous les participants ont obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada, alors que dans un autre, la majorité des diplômés a fait ses études à l'extérieur du Canada. Dans le quatrième groupe, les participants ont obtenu leur diplôme au Québec. De tous ces jeunes diplômés, un petit nombre est retourné faire des études au Québec, soit pour obtenir l'équivalence de leur diplôme étranger, soit pour terminer leur formation et obtenir un diplôme d'une université québécoise. Dans l'ensemble, tous ces jeunes sont considérés comme hautement scolarisés.

Dans les trois autres projets du volet « employabilité », les participants poursuivent ou ont terminé des études secondaires ou collégiales. Peu d'entre eux ont déjà interrompu leurs études. Ceux qui l'ont fait ont, pour la plupart, travaillé pendant cette interruption. Un de ces trois projets s'adresse uniquement aux jeunes s'intéressant à poursuivre des études liées au domaine de la construction.

Volet « éducation »

Les projets regroupés sous le volet « éducation » comprennent trois groupes dans lesquels tous les participants poursuivent des études secondaires, soit à l'éducation aux adultes, soit à l'enseignement secondaire régulier. Dans un de ces groupes, la majorité des participants est constituée d'anciens décrocheurs et dans les autres, la majorité n'a jamais arrêté ses études.

3.1.2 Situation des jeunes par rapport à l'emploi

Volet « employabilité »

Dans le volet « employabilité », les quatre projets regroupant des jeunes hautement scolarisés se caractérisent par le fait que tous les participants se cherchent un emploi lié à leur domaine de formation et dans trois projets, la majorité des participants est constituée d'immigrants nouvellement arrivés au Québec (depuis moins d'un an). Dans un de ces trois projets, la majorité des participants a effectué un stage comme prévu et certains ont obtenu un emploi dans leur domaine. Quant aux deux autres projets de ces trois, la plupart des participants n'ont pas encore trouvé de travail. Quelques-uns font du bénévolat pour acquérir une expérience de travail au Québec dans leur domaine. Enfin, dans le quatrième groupe, les jeunes ont obtenu leur diplôme au Québec et travaillent à temps plein ou à temps partiel, mais l'emploi qu'ils occupent n'est pas dans leur domaine de formation.

Dans le cinquième projet visant le domaine de la construction, la majorité des participants poursuivent leurs études et explorent les possibilités d'emploi dans le domaine de la construction, alors que deux jeunes ayant terminé leurs études se cherchent un emploi dans ce domaine.

Les jeunes des deux derniers projets du volet « employabilité » sont encore aux études (secondaires et collégiales) et se cherchent un emploi à temps partiel, s'ils n'en ont pas déjà un.

Volet « éducation »

Dans les trois projets du volet « éducation », tous les jeunes qui ont déjà arrêté leurs études ont travaillé pendant cette interruption. Au moment de la rencontre, tous étudiaient et la majorité travaillait aussi à temps partiel.

3.1.3 Connaissance des programmes d'Emploi-Québec

Les participants de sept projets sur dix disent savoir qu'Emploi-Québec offre des programmes d'insertion et des mesures de formation. Cependant, pour diverses raisons, ils n'ont pas tenté d'en bénéficier ou n'ont pas pu obtenir l'aide offerte par ces programmes ou par ces mesures. La plupart du temps, les jeunes affirment que cette aide ne s'applique pas à leur situation. Dans les trois autres groupes, la majorité des jeunes ne la connaissent pas.

Une très faible minorité de participants (trois jeunes) ont affirmé avoir déjà eu recours à l'assistance-emploi et un participant reçoit des prestations d'assurance-emploi au moment des groupes de discussion.

3.2 Renseignements reçus et attentes envers Québec pluriel

Les participants aux projets pilotes ont eu connaissance du projet Québec pluriel par différents moyens, la plupart du temps par des annonces affichées dans des journaux et par des dépliants d'information. Quelques participants ont appris l'existence du projet par des informations transmises de bouche-à-oreille, par des amis ou des membres de leur famille. D'autres encore l'ont appris au Salon de l'emploi, en parlant avec la responsable de projet ou par des annonces diffusées à la télévision.

Les jeunes connaissaient bien le projet QP lors de leur inscription. En effet, ils avaient pu s'informer sur tous ses aspects grâce à des rencontres individuelles d'information avec le responsable de projet ou en appelant l'organisme. Presque tous disent que lors de leur inscription au projet QP, ils avaient tous les renseignements pertinents sur le déroulement du projet, les activités et les obligations.

Dans le cas des projets du volet « éducation », la plupart des jeunes ont été recrutés parmi la clientèle de l'organisme ou dans des écoles.

Volet « employabilité »

Pour les jeunes participants des projets du volet « employabilité », **les attentes** étaient principalement axées sur l'aide qu'ils souhaitaient recevoir pour se trouver un emploi. Ils voulaient apprendre à utiliser les différentes techniques et les divers outils de recherche d'emploi (rédaction de CV, présentation en entrevue, etc.). La motivation principale de l'ensemble de ces jeunes reposait sur leur besoin de soutien dans les démarches de recherche d'emploi, sur leur besoin d'information concernant le marché du travail en général, et ses particularités dans leur domaine de formation. Ils souhaitaient donc « *être mieux outillés* », connaître et s'approprier « *la mentalité du bon chercheur d'emploi d'ici et surtout du trouveur d'emploi* »³. Certains avaient également besoin d'être encouragés dans la poursuite de leur recherche d'emploi, parce qu'ils se sentaient isolés et perdaient leur motivation.

De plus, les jeunes immigrants récemment arrivés au Québec (depuis moins d'un an) affirment avoir eu des attentes qui dépassaient le soutien à la recherche d'emploi. Ils souhaitaient mieux connaître la culture québécoise et les manières de faire nord-américaines pour mieux comprendre les attentes sociales et professionnelles. C'était particulièrement important pour eux, non seulement parce qu'ils voulaient s'insérer sur le marché du travail, mais aussi parce qu'ils souhaitaient briser l'isolement dans lequel ils vivaient depuis leur arrivée dans le pays d'accueil. Dans ce sens, sortir de leur maison et de leur communauté culturelle constituait une raison importante de participer au projet.

Dans un groupe, l'opportunité de suivre un stage dans leur domaine de formation a présenté un attrait important, car les participants souhaitaient avoir une expérience de travail au Québec.

³ Les citations en italique et entre guillemets sont des propos mot à mot des participants. Ils ont été choisis afin de bien refléter les éléments d'analyse soulevés. Il est à noter que même s'ils comprennent bien le français, certains des participants ont quelques difficultés à s'exprimer correctement dans cette langue.

Dans trois groupes, les jeunes ont dit avoir vu comme un avantage le fait que le projet s'adresse uniquement à des jeunes de leur communauté culturelle. Cette particularité était un attrait supplémentaire pour eux.

Dans les projets du volet « employabilité », l'**élément déclencheur** qui a décidé les jeunes à participer au projet QP varie considérablement d'un jeune à un autre. Cependant, on peut distinguer quelques tendances générales. Pour les jeunes hautement scolarisés, l'élément déterminant a été le souhait d'obtenir un emploi conforme à leur formation et, par conséquent, d'améliorer leurs conditions de vie. Pour bon nombre de jeunes, en général, le projet trouvait son attrait dans ses particularités : le mentorat, le suivi personnalisé et les activités de groupe (comme les sorties). Ces particularités démarquaient le projet QP des autres projets d'intégration ou d'insertion sur le marché du travail, et elles ont eu une influence sur la décision des jeunes. Pour certains, la possibilité de suivre un stage a été l'élément déterminant. Enfin, dans les sept groupes, l'allocation de 30 \$ n'a pas constitué un élément déterminant dans la prise de décision, mais elle représentait un avantage supplémentaire qui permettrait, notamment aux jeunes sans revenus, de couvrir les frais de transport et les autres frais liés à leur participation au projet.

Volet « éducation »

Pour les jeunes participants de deux des trois projets QP regroupés sous le volet « éducation », **les attentes** portaient principalement sur l'aide qu'ils souhaitaient recevoir pour finir leurs études secondaires. Ils ont clairement affirmé que cela constituait leur motivation première. Par contre, dans le troisième projet du volet « éducation », les attentes des jeunes portaient davantage sur des aspects professionnels, notamment sur l'orientation professionnelle et l'accompagnement pour faire un choix de carrière. Certains jeunes de ce projet cherchaient un emploi à temps partiel au moment de leur inscription.

L'allocation de 30 \$ n'a pas constitué un élément déterminant dans la décision de s'inscrire pour les jeunes de deux groupes, mais elle a été appréciée, notamment, pour couvrir les frais de transport et les frais liés à la participation. L'allocation a été perçue comme « *un plus* ». Dans le troisième groupe par contre, les jeunes affirment que l'allocation de 30 \$ a influencé leur décision. Ils précisent, toutefois, qu'ils auraient quand même participé sans cette allocation, mais moins assidûment.

3.3 Déroulement du projet

En général, les projets du volet « employabilité » semblent s'être déroulés conformément au plan initial, alors que les projets du volet « éducation » ont parfois été adaptés aux besoins et aux intérêts particuliers exprimés par les jeunes. Tous les projets prévoyaient des activités de mentorat, des rencontres individuelles et des activités de groupe.

3.3.1 Mentorat

Dans les différents groupes rencontrés, on peut observer trois situations différentes concernant les activités de mentorat, au moment de l'entrevue :

- les jeunes participants ne sont pas encore jumelés à un mentor (trois projets);
- les jeunes sont jumelés à un mentor, en majorité, mais ils ne l'ont pas encore rencontré (trois projets);
- tous les jeunes ont été jumelés à un mentor et font des activités avec lui (trois projets).

Enfin, dans un projet, la majorité des jeunes rencontrés ne s'intéresse pas vraiment à l'activité de mentorat.

Volet « employabilité »

Dans les projets regroupés sous le volet « employabilité », les attentes des jeunes relatives au mentorat se rejoignent, peu importe qu'ils soient jumelés à un mentor ou non ou que les activités de mentorat soient commencées. Ici aussi, on peut distinguer quelques tendances générales.

Premièrement, les attentes des jeunes par rapport au mentor portent sur l'aspect professionnel. Le mentor doit principalement jouer le rôle d'un « *guide* », d'un conseiller en matière professionnelle. C'est une personne qui, en raison de son expérience de travail, est capable de donner des informations précises sur les pratiques du métier, sur les façons de faire propres à son domaine et sur les attentes des employeurs vis-à-vis des candidats. Le rôle du mentor est de donner des conseils avisés sur les aspects pratiques du métier et sur le fonctionnement du marché du travail dans son domaine d'activité. Le mentor doit permettre aux jeunes de mieux orienter leur recherche d'emploi, de mieux cibler leurs objectifs et leur projet professionnel et d'éviter de faire des erreurs dans leurs démarches. Pour certains jeunes, le mentor représente un exemple de réussite professionnelle, un modèle qui peut les stimuler et les motiver à poursuivre leurs recherches d'emploi dans leur domaine de formation. Pour les jeunes qui ont déjà été jumelés à un mentor, un élément supplémentaire ressort : la connaissance des milieux de travail. En effet, comme les rencontres se déroulent dans le milieu de travail du mentor, le jeune peut avoir un contact direct avec une diversité de situations et de lieux en relation avec le travail. Le mentorat est ainsi « *le moyen, la porte d'entrée dans le domaine* ». Quelques jeunes mentionnent aussi qu'ils s'attendent à obtenir une aide concrète dans leurs démarches : conseils sur des emplois particuliers, demandes d'emploi, démarches à entreprendre.

On peut en conclure que les échanges d'ordre professionnel constituent les principales attentes de ces jeunes par rapport au mentorat. Cela correspond à leur besoin d'obtenir de l'information sur le marché du travail dans leur domaine. Ils apprécient grandement l'opportunité qu'ils ont d'obtenir ces informations d'une source fiable et crédible.

Deuxièmement, certains participants, immigrants récemment arrivés au pays, considèrent que le rôle du mentor est plus large. Pour eux, le mentorat est une activité qui leur permet de mieux connaître la culture québécoise, les coutumes et les habitudes de vie, les attentes sociales, les manières de faire propres à la société nord-américaine, les mentalités, les pratiques et les normes du pays d'accueil, qui sont différentes de celles de leur pays d'origine. Par cette facette, le mentorat contribue à une meilleure intégration sociale du jeune.

Troisièmement, pour certains participants, le rôle du mentor est d'aider le jeune à élargir son réseau de contacts professionnels en l'introduisant dans son milieu de travail pour l'aider à créer des nouveaux liens.

Quatrièmement, quelques jeunes considèrent que le mentor est aussi un ami. Développer une relation d'amitié avec le mentor permet d'aborder des questions plus personnelles et d'élargir son réseau social. Cela favorise une meilleure insertion sociale et met le jeune en confiance.

Pour mieux cerner quel profil les participants souhaitent que le mentor ait, on peut distinguer trois cas de figure.

Dans le premier, la profession est considérée comme l'aspect le plus important. Deux groupes de discussion ont accordé la plus grande importance à tout ce qui se rattachait à ce thème : la formation, la profession et l'expérience de travail du mentor. Les jeunes souhaitent avoir un mentor qui travaille dans le même domaine de formation qu'eux et qui a une expérience de travail significative. L'appartenance à la même communauté culturelle qu'eux n'est pas vraiment importante pour les jeunes, qui manifestent même souvent une préférence pour un mentor québécois de souche et un intérêt pour les qualités personnelles du mentor (ouverture d'esprit, compréhension des différences culturelles, disponibilité).

Dans le deuxième cas, la formation professionnelle et l'appartenance à la même communauté culturelle sont également importantes. Deux groupes de discussion ont accordé beaucoup d'importance à ces deux éléments. Comme les jeunes rencontrent des difficultés d'intégration en emploi liées à leur situation d'immigrants ou de jeunes issus de minorités visibles, ils trouvent important de pouvoir échanger sur ces

difficultés avec une personne ayant déjà dû les surmonter. Cependant, quelques répondants de ces deux groupes voient aussi des avantages à avoir un mentor québécois de souche. De manière générale, pour les jeunes de ces deux groupes, avoir un mentor issu de la même communauté culturelle qu'eux facilite la communication et la compréhension de leurs besoins particuliers.

Enfin, dans le troisième cas, la majorité des jeunes considère que la formation professionnelle est une caractéristique prioritaire, alors que l'appartenance à la même communauté culturelle est vue comme un avantage, sans être un critère obligatoire. Trois groupes de discussion ont émis cette opinion. Pour les participants de ces groupes, avoir un mentor issu de leur communauté culturelle représente un avantage certain, parce que cela leur permet de mieux s'identifier à lui et de le considérer comme un modèle, alors qu'un mentor québécois de souche permet, quant à lui, de mieux connaître la culture québécoise.

Dans tous les trois cas de figure, on constate que le principal critère des jeunes dans le choix du mentor est la profession, la formation et l'expérience de travail dans le même domaine qu'eux.

Volet « éducation »

Dans les projets regroupés sous le volet « éducation », les participants émettent des opinions différentes sur le profil du mentor.

Dans un groupe, les attentes relatives au mentor sont principalement orientées vers l'aide aux études. Les jeunes voient le mentor comme « *un professeur privé* », une personne capable de leur enseigner des techniques d'étude. Ils le voient aussi comme un exemple à suivre, un modèle stimulant. Le mentor est aussi vu comme « *un frère plus âgé* », c'est-à-dire une personne capable de conseiller les jeunes dans leurs projets scolaires et professionnels. Dans un autre groupe, les attentes sont orientées vers la profession, car les jeunes de ce groupe sont surtout intéressés par les aspects professionnels. Ces jeunes souhaitent que le mentor les aide à faire un choix de carrière. Les échanges sur des questions professionnelles sont donc prioritaires. Pour les jeunes de ces deux groupes, les qualités personnelles du mentor constituent un critère capital. Le profil souhaité du mentor se caractérise par deux traits d'égale importance : les qualités personnelles (ouverture, disponibilité, amabilité) et l'expérience scolaire ou professionnelle. Ces deux exigences priment sur l'appartenance à la communauté culturelle, à laquelle la plupart des jeunes ne s'arrêtent pas.

Dans un troisième groupe, le mentorat n'intéresse personne sauf un participant. Les participants n'y voient pas d'utilité et n'ont pas de temps à consacrer à cette activité, leur principal intérêt étant l'aide aux devoirs.

3.3.2 Rencontres individuelles

Dans tous les projets, les jeunes participent systématiquement à des rencontres individuelles. Tous les jeunes interrogés considèrent que ces rencontres sont utiles et nécessaires et doivent s'ajouter aux activités de groupe afin d'apporter un soutien personnalisé.

Volet « employabilité »

Dans les projets du volet « employabilité », les rencontres individuelles permettent d'obtenir du soutien pour mener à bien les démarches de recherche d'emploi (rédaction de son propre CV, préparation pour une entrevue précise, plan de carrière, etc.). Ces rencontres permettent aussi aux jeunes de bénéficier d'un soutien personnalisé et de discuter de questions personnelles qu'ils ne veulent pas aborder en groupe. Les rencontres peuvent aussi être consacrées à la mise à niveau des participants (récupération des formations de groupe auxquelles les jeunes n'ont pas pu assister). Elles sont aussi souvent l'occasion pour les jeunes de s'exprimer sur la pertinence des activités et leur déroulement ainsi que sur leurs relations avec leur mentor. Les jeunes considèrent que ces rencontres sont très utiles, parce qu'elles leur permettent de bénéficier d'un suivi individuel.

Volet « éducation »

Dans un des projets du volet « éducation », les rencontres individuelles sont consacrées à l'aide aux devoirs et au suivi individuel. C'est très important pour les jeunes participants, car leur principal besoin est d'avoir un soutien et un encadrement pour faire leurs études. Dans le deuxième projet, les rencontres portent sur les problèmes personnels, la reprise d'ateliers manqués ou sur l'évaluation du projet. Pour les jeunes du troisième projet, les rencontres individuelles sont principalement axées sur la découverte de leurs intérêts et de leurs aptitudes, en vue de les aider dans leur choix de carrière. Ces rencontres répondent aux besoins individuels des jeunes et apportent également un soutien psychologique.

3.3.3 Activités de groupe

La grande majorité des jeunes estime que toutes les activités de groupe apportent des informations pertinentes, importantes et enrichissantes. Tous les jeunes considèrent que ces activités se déroulent de manière satisfaisante, dans un climat convivial. Les activités conviennent aussi aux jeunes du point de vue de leur fréquence et du choix des thèmes abordés, et elles correspondent à leurs attentes et à leurs besoins.

Volet « employabilité »

Dans les projets du volet « employabilité », les activités de groupe prennent principalement la forme d'ateliers de formation qui portent sur les techniques de recherche d'emploi. Les thèmes principaux abordés sont : la rédaction d'un CV, la connaissance de soi, la simulation d'entrevue, le réseautage, le droit du travail. Dans le cadre de plusieurs projets, des sorties sont également organisées. Dans la plupart des projets, divers intervenants ont donné des conférences sur des thèmes qui intéressent les jeunes, par exemple sur différents domaines liés au travail et sur des questions relatives aux différences culturelles.

Dans un des projets, les ateliers se sont tenus pendant les trois premières semaines du projet. Par la suite, les participants ont fait des stages professionnels dans leur domaine de formation.

Les jeunes considèrent que les activités de groupe sont très utiles et présentent plusieurs avantages, dont voici l'essentiel.

Premièrement, les ateliers leur permettent d'apprendre les techniques et les outils de recherche d'emploi propres à la société nord-américaine. Les jeunes obtiennent ainsi des informations essentielles sur le marché du travail, sur les différentes professions, sur les formations nécessaires pour occuper un emploi dans leur domaine. Ces ateliers présentent l'avantage de donner les informations de manière articulée et systématique, ce qui est très apprécié, car il est difficile d'obtenir tous ces renseignements d'une seule source ailleurs que dans ce cadre.

Deuxièmement, les activités de groupe permettent aux jeunes d'échanger entre eux, de développer un sentiment d'appartenance et de connaître d'autres cultures (pour le groupe multiculturel). Dans ce contexte, ils se sentent encouragés et à l'aise pour partager leurs difficultés; ils réalisent qu'ils vivent des problèmes similaires relatifs à l'insertion sur le marché du travail et des difficultés communes liées à leur situation d'immigrant.

Volet « éducation »

Dans les projets regroupés sous le volet « éducation », les activités de groupe se déroulent de manière différente. Dans un projet, le même type d'ateliers de formation que ceux du volet « employabilité » sont offerts aux jeunes. Dans un autre projet, les activités de groupe sont de deux types : d'une part, des conférences présentant le parcours scolaire et professionnel d'un « modèle » à suivre, d'autre part, des ateliers sur différents thèmes dont les techniques d'étude. Dans un troisième groupe, les activités ont été

graduellement adaptées pour susciter l'intérêt des jeunes. Ce sont des discussions visant surtout à leur laisser la parole et portant sur différents thèmes les concernant.

Généralement, dans ces trois projets, les jeunes considèrent que les activités sont satisfaisantes et utiles et qu'elles se déroulent dans un climat convivial. Il faut noter toutefois que, dans un groupe, les avis concernant l'utilité de ces activités sont partagés.

3.3.4 Perception de la pertinence du regroupement en communauté culturelle

Volet « employabilité »

Dans six projets (sur sept) du volet « employabilité », les participants considèrent que le fait de se réunir entre jeunes issus des communautés culturelles présente des avantages importants.

Cet avantage tient principalement à la possibilité de partager un vécu commun. Dans ce contexte, ils se sentent à l'aise pour s'exprimer et communiquent facilement entre eux. De plus, pour certains, ce regroupement leur permet de bénéficier d'une intervention plus ciblée sur leurs besoins précis, vu qu'ils forment un groupe homogène du point de vue de la culture et du niveau d'études.

« Je ne pense pas qu'on pourrait aller aussi loin si on était mélangé, que si on est un peu plus pointu dans la sélection des gens. »

« ... dans la société on vit de toute façon mélangés. Dans la plupart des programmes déjà mis en place, c'est tout le monde ensemble, mélangé. Le plus qui était là [à QP] c'est par rapport au fait que c'est une communauté en particulier. »

« ... je me sens comme enraciné, c'est-à-dire, ici, je trouve qu'il y a des gens qui pensent comme moi, qui ont les mêmes intérêts. »

« On comprend les choses de la même manière... Dans ce sens, je pense que recevoir les cours de rédaction de CV, entrevues, ensemble, c'est bon. »

Enfin, le regroupement permet de développer un sentiment d'appartenance (les jeunes s'identifient plus facilement au groupe) et un climat d'échange et d'entraide entre participants. Certains disent qu'ils se sentent *« comme en famille »*.

Cependant, dans deux de ces six groupes, bien qu'ils apprécient les avantages du regroupement entre jeunes issus d'une même communauté culturelle, quelques participants sont aussi favorables à l'idée d'être mêlés à d'autres communautés culturelles ou à des Québécois de souche. Ils y voient d'autres avantages, comme la possibilité d'apprendre sur la diversité culturelle de la société montréalaise. Selon eux, cela pourrait contribuer à une meilleure intégration sociale et à une diminution de l'isolement des jeunes qui restent souvent confinés dans leur communauté culturelle.

Les jeunes de ces six groupes attachent donc de l'importance au regroupement en communauté culturelle ou en minorité visible. Cela représente même un attrait qui les a influencés dans leur prise de décision de participer au projet. Toutefois, ils se seraient quand même inscrits si le projet avait été ouvert à des Québécois de souche.

Enfin dans le septième groupe de ce volet, même s'ils apprécient ce regroupement, les jeunes affirment que l'élément qui les réunit tient davantage à leurs difficultés communes, liées à l'insertion sur le marché du travail, qu'à leur appartenance à un groupe particulier de la société..

Volet « éducation »

Dans les trois projets du volet « éducation », qui sont tous multiculturels, les participants apprécient le regroupement entre jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles et le voit même comme une occasion de se frotter à la diversité culturelle. Pourtant, le lien fort entre les participants tient davantage aux difficultés communes vécues (difficultés scolaires) qu'à l'appartenance à une communauté culturelle.

3.4 Satisfaction générale

De manière générale, tous les jeunes rencontrés dans les différents projets QP sont satisfaits ou très satisfaits du projet auquel ils participent. Le projet répond à leurs besoins et à leurs attentes et leur apporte des bénéfices incontestables.

Les jeunes s'accordent pour affirmer que les organismes possèdent l'expertise nécessaire pour offrir les projets QP aux jeunes des communautés culturelles. Ils estiment que les conseillers et les intervenants ont l'expertise appropriée, en lien avec les activités offertes. Ces professionnels sont compréhensifs, à l'écoute des jeunes et montrent une grande disponibilité pour répondre à leurs demandes. Les compétences des responsables de projet, des intervenants et des conseillers répondent tout à fait aux attentes des jeunes. Ils se sentent en confiance auprès des organismes concernés.

Pour ce qui est de l'infrastructure et des aspects d'ordre logistique, les participants sont également satisfaits des conditions offertes : la majorité des activités se déroule dans les locaux des organismes, qui sont faciles d'accès et dotés de tout l'équipement nécessaire. Les horaires sont flexibles et conviennent aux jeunes (autant que possible, les horaires des activités sont établis en fonction des disponibilités des jeunes). Les rencontres individuelles pallient souvent les problèmes d'horaire rencontrés.

Les participants pensent qu'il serait utile de pouvoir bénéficier d'un suivi après la fin du projet. Ils souhaitent avoir la possibilité de revenir dans l'organisme pour demander des conseils aux intervenants et obtenir un soutien ponctuel en fonction de leurs besoins. Selon eux, le suivi peut aussi être confié à l'organisme (appels téléphoniques, courriels). Les participants souhaitent surtout avoir la possibilité, d'une manière ou d'une autre, de rester en contact avec les intervenants et les conseillers après la fin du projet.

Pour ce qui est du déroulement du projet, les jeunes ont fait quelques suggestions d'amélioration dans certains projets. Ces suggestions relèvent plutôt des caractéristiques de chaque projet. De façon globale, ces suggestions portent sur le développement des activités en milieu de travail et sur le renforcement de l'aspect pratique du projet (stages en milieu professionnel). Sur ce dernier point, certains suggèrent de développer davantage les liens avec les associations professionnelles et de prévoir des moyens de sensibilisation des employeurs. Quelques jeunes proposent aussi de diversifier les formations et d'ajouter des ateliers sur d'autres thèmes qui présentent un intérêt pour eux. Dans le cadre d'un projet du volet « éducation », les jeunes souhaitent bénéficier de l'encadrement d'un professeur.

Tous les répondants des deux volets confondus ont exprimé le souhait de voir le projet continuer. Les apports étant multiples et significatifs, ils considèrent que le soutien offert par le projet est particulièrement utile pour les jeunes dans leur situation.

3.5 Effets ou perception des effets

Bien que l'évaluation en cours s'inscrive au niveau de la mise en œuvre et qu'il soit relativement tôt (les entrevues ont eu lieu en octobre 2004) pour mesurer les retombées des projets sur les jeunes, ces derniers constatent ou perçoivent déjà des effets liés à leur participation.

Dans les projets du volet « employabilité », quelques jeunes ont trouvé des emplois ou des stages dans le domaine de leur choix grâce au projet, mais la plupart des participants sont toujours en recherche d'emploi. Il

serait encore prématuré, toutefois, de tirer des conclusions sur les effets liés à l'insertion sur le marché du travail. Par contre, d'autres effets sont à considérer. Les jeunes trouvent qu'ils s'améliorent dans leurs démarches de recherche d'emploi. Certains déclarent avoir fait des progrès parce qu'ils sont invités plus souvent en entrevue. D'autres estiment que sans le projet, ils auraient moins progressé ou moins fait d'efforts dans leurs démarches. En outre, la majorité des jeunes se sentent mieux préparés à la recherche d'emploi, parce qu'ils ont acquis des connaissances importantes sur le marché du travail et parce qu'ils connaissent maintenant les techniques de recherche (rédaction de CV, présentation en entrevue, etc.).

« Ce qui est bon, c'est que cette formation n'est pas seulement pour chercher un emploi, mais pour tous les emplois qu'on va chercher à partir de maintenant. On n'aura plus de problèmes dans nos recherches. C'est l'apprentissage des outils. »

« C'est sûr que présentement, ça change pas grand chose dans la mesure où l'emploi n'est pas encore là, mais les informations, tout le savoir en plus qu'on apprend fait en sorte qu'on recherche plus ou on a plus d'outils qui nous permettent d'être plus productifs. »

« C'est une sorte d'alphabétisation pour le marché du travail. »

Les jeunes ont également développé une approche plus active et dynamique par rapport aux démarches à entreprendre, car ils sont plus confiants de décrocher l'emploi désiré. Les jeunes estiment aussi qu'ils sont plus en mesure de définir leurs projets professionnels et les moyens pour les atteindre (parcours, formations à suivre). En outre, les connaissances acquises grâce au projet leur ont permis d'élargir leur réseau de contacts et d'apprendre à en tirer profit.

Les jeunes observent aussi des améliorations sur le plan personnel : la capacité de mettre en valeur leurs compétences et de bien se présenter en entrevue, une meilleure connaissance d'eux-mêmes et de leurs aptitudes, ce qui leur confère plus d'assurance.

« C'est surprenant, car maintenant on a des choses à dire de nous-même, sur nous-même, alors que quand on est arrivé on avait du mal à se présenter. »

« On a trouvé aussi qu'on est capable de faire des choses qu'on savait pas qu'on était capable de faire. »

« Ce que le projet m'a beaucoup appris c'est que moi aussi j'ai des services à offrir, avant j'étais un peu comme une mendiante d'emploi. »

Somme toute, les jeunes affirment qu'ils sont plus optimistes face à l'avenir et plus confiants dans leurs possibilités.

Dans les projets du volet « éducation », certains jeunes ont amélioré leurs résultats scolaires (« j'ai des meilleures notes »), ont davantage de motivation à poursuivre leurs études et sont plus assidus. Pour les jeunes d'un groupe, les choix de carrière sont devenus plus clairs. Avant leur inscription à QP, les jeunes étaient déjà retournés faire des études ou ils projetaient de le faire, mais l'aide offerte par le projet a contribué de manière substantielle à les faire persévérer.

4 CONCLUSION

La présente analyse s'appuie sur les commentaires et perceptions recueillis auprès de 65 jeunes participants (33 femmes et 32 hommes) rencontrés dans le cadre de neuf groupes de discussion et de quatre entrevues individuelles.

Il faut noter dès l'abord que, au moment des entrevues, tous les jeunes des dix projets pilotes se disaient satisfaits de leur **participation à Québec pluriel**.

Les participants des projets du volet « employabilité » estiment que les projets QP leur ont permis d'apprendre des techniques de recherche d'emploi efficaces, ainsi que de bénéficier d'un soutien substantiel dans leurs démarches de recherche d'emploi. En outre, certains participants ont pu apprendre à mieux connaître la culture, les normes et les habitudes de vie du Québec. Les participants des projets du volet

« éducation » considèrent que les projets leur ont offert un soutien important pour poursuivre leurs études ou pour les orienter en fonction d'une profession.

Tous les participants considèrent que les **activités** se sont déroulées de façon satisfaisante. Dans tous les projets, des activités de groupe et des rencontres individuelles ont été réalisées. Des activités de mentorat sont aussi prévues si elles ne sont pas déjà commencées. Malgré des différences d'un projet à un autre quant aux activités réalisées, tous les participants ont trouvé que, globalement, les activités ont été utiles et enrichissantes. Leur fréquence, leur nombre et les thèmes abordés leur ont aussi convenu.

Plus précisément, dans les projets du volet « employabilité », les **activités de groupe** ont favorisé l'apprentissage de méthode et d'outils de recherche d'emploi et le développement de compétences et d'attitudes facilitant l'employabilité. Dans les projets du volet « éducation », ces activités étaient différentes d'un groupe à l'autre. Elles ont pris la forme d'aide aux devoirs, de discussion ou d'ateliers comme ceux offerts dans l'autre volet.

Dans les deux volets, les **rencontres individuelles** ont répondu à des besoins précis d'encadrement et de soutien personnalisé. Elles ont aussi permis, dans certains cas, la mise à niveau des apprentissages pour les jeunes n'ayant pu assister à certains ateliers.

Bien que l'évaluation des projets qui est en cours porte sur leur mise en œuvre et bien qu'il soit relativement tôt pour mesurer les retombées des projets, la majorité des participants constatent ou perçoivent déjà certains **effets positifs** associés à leur participation.

Concernant le **regroupement entre jeunes issus des communautés culturelles ou des minorités visibles**, tous les jeunes s'accordent pour dire que c'est une caractéristique intéressante du projet. Tous y voient des avantages, mais certains seulement se sont inscrits au projet à cause de cette caractéristique. Ce regroupement facilite les échanges entre participants et favorise le sentiment d'appartenance ainsi que la cohésion du groupe. Les jeunes qui ont le plus apprécié ce regroupement considèrent qu'ils vivent des difficultés particulières d'insertion sur le marché du travail, différentes de celles d'autres catégories de jeunes.

Par ailleurs, le regroupement de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles a attiré davantage les jeunes participants des projets du volet « employabilité » (six groupes sur sept) que ceux du volet « éducation » (aucun groupe). De plus, le regroupement a attiré davantage les jeunes des groupes incluant une même communauté culturelle ou une même minorité visible que les jeunes des groupes multiculturels. Pour ces derniers, les liens entre participants relèvent davantage des difficultés similaires vécues que de l'appartenance à une communauté culturelle.

Quant au **mentorat**, sauf pour un projet, tous les jeunes ont vu des avantages incontestables au fait d'être jumelés à un mentor. Ils apprécient l'activité de mentorat dont le principal apport est le soutien personnalisé offert. Ils voient le mentor comme un guide, un conseiller en matière professionnelle et un modèle de réussite.

Pour les jeunes du volet « employabilité », le critère le plus important entrant dans le **choix du mentor** est sa profession. Pour les jeunes du volet « éducation », dans un groupe c'est aussi la profession, alors que dans l'autre, c'est la capacité du mentor de les aider dans leurs études. La plupart des jeunes attachaient aussi une grande importance aux qualités personnelles du mentor.

Les avis étaient partagés, par contre, sur la question de **l'appartenance culturelle du mentor** : certains voyaient des avantages au fait d'avoir un mentor issu de la même communauté qu'eux, alors que d'autres considéraient qu'il était plus profitable d'avoir un mentor d'une autre origine (immigrant ou québécois de souche).

Enfin, les participants considèrent que les **organismes offrant le projet** sont adéquats. Le choix de leur confier la tâche d'organiser les projets QP était donc tout à fait pertinent. Les intervenants relevant de ces organismes et travaillant dans les projets sont compétents, à l'écoute et font montre d'une grande disponibilité pour répondre aux besoins des jeunes. Les jeunes se sentent en confiance auprès de ces professionnels et de ces organismes.

Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Évaluation des projets pilotes Québec pluriel

Groupe de discussion auprès des participants

Guide d'animation

Durée de la rencontre : 2 heures (maximum)

DATE :

HEURE :

LIEU :

NOMBRE DE PERSONNES
PRÉSENTES :

(F)

(H)

Introduction (5 minutes)

- **Présentation de l'animatrice et de son assistante**
- **Objectifs visés :**
 - ✓ identifier vos attentes lors de votre inscription à Québec pluriel;
 - ✓ connaître votre point de vue sur le déroulement du projet et son utilité;
 - ✓ savoir dans quelle mesure le projet répond à vos besoins;
 - ✓ cerner les aspects qui contribuent le plus et le moins à votre satisfaction.
- **Règles à respecter lors de la discussion :**
 - ✓ important de donner son opinion personnelle;
 - ✓ important de réagir aux opinions des autres et de respecter le droit de parole de chacun;
 - ✓ utiliser les prénoms seulement;
 - ✓ pas de mauvaise réponse;
 - ✓ enregistrement audio pour analyse subséquente.
- **Étapes subséquentes :**
 - ✓ respect de la confidentialité;
 - ✓ rapport des groupes de discussion déposé au Ministère;
 - ✓ poursuite de l'évaluation par le Ministère.

Présentation des participants (20 minutes)

(Note à l'animatrice : un des objectifs visés par les projets est de faciliter la persévérance scolaire. Il se peut donc que certains jeunes présents aillent déjà à l'école au moment de leur inscription à QP.)

Tour de table :

J'aimerais d'abord que vous vous présentiez et que vous me parliez un peu de ce que vous avez fait après l'arrêt de vos études « régulières » jusqu'à votre participation à Québec pluriel (travail, chômage, aide sociale ou recherche d'emploi). Avez-vous travaillé, avez-vous bénéficié des programmes d'Emploi-Québec, comme les mesures de formation, les subventions salariales, les entreprises d'insertion? Dites-moi combien de temps a duré cet arrêt?

- Pour ceux qui étaient aux études lors de leur inscription à Québec pluriel, dites-moi si vous avez déjà arrêté vos études. Si oui, combien de temps avez-vous arrêté? Parlez-moi aussi de ce que vous avez fait pendant cet arrêt. Avez-vous travaillé, avez-vous bénéficié des mesures d'Emploi-Québec et si oui, lesquelles?

(Pour tous ceux qui ont travaillé, bien déterminer si dans le cadre ou non d'une mesure d'Emploi-Québec)

1. Sauf les personnes n'ayant jamais arrêté leurs études, j'aimerais que ceux qui n'ont bénéficié d'aucune mesure d'Emploi-Québec me disent pourquoi.
- Est-ce qu'on vous a déjà offert d'en bénéficier et cela ne vous intéressait pas ou encore vous n'en aviez jamais entendu parler ou est-ce que vous saviez que vous auriez pu y participer et n'étiez pas intéressé de le faire? Pourquoi?

Inscription et attentes (20 minutes)

a) Information

1. Comment avez-vous connu le projet Québec pluriel? *(La plupart auront été appelé par l'organisme.)*
2. Est-ce qu'on vous a bien informé sur le projet? Saviez-vous à quoi vous attendre quand vous avez commencé à participer à Québec pluriel? Si non, quels renseignements supplémentaires auriez-vous aimé avoir?
3. Quelles étaient vos attentes en vous inscrivant? En quoi pensiez-vous que Québec pluriel vous aiderait?
 - *(Voir si les attentes sont au-delà de la recherche d'emploi, du retour à l'école ou de la persévérance scolaire, par exemple des attentes sur les plans personnel et social, aux niveaux des apprentissages et du développement d'habiletés, etc.)*

b) Décision

4. Finalement, dites-moi ce qui vous a vraiment incité à vous inscrire à Québec pluriel? J'aimerais aussi savoir si prendre la décision de vous inscrire a été facile ou si vous avez hésité et pourquoi?
(Vérifier l'élément déclencheur de la décision, par exemple : projet avec jeunes de sa communauté culturelle, attentes, allocation de 30 \$, répondait à un besoin, n'avait rien d'autre à faire, ne savait plus quoi faire, se sentait seul.)

Québec pluriel (45 minutes)

(Note : À la mi-octobre, certains jeunes ne seront peut-être pas encore en relation avec un mentor ou depuis un mois ou moins seulement.)

a) Mentorat (15 minutes)

1. Avez-vous été jumelé à un mentor?
(Si non, poser les questions 4 et 5 seulement.)
2. Quel rôle doit jouer votre mentor? En avez-vous discuté ensemble? Est-ce que ça répond à vos attentes?
3. Depuis combien de mois êtes-vous en relation avec votre mentor et comment ça se passe, quel genre d'activités faites-vous ensemble?
(Rencontres, téléphones, courriel, fréquence)
4. Préférez-vous avoir un mentor provenant de votre communauté culturelle ou au contraire un mentor qui ne soit pas de votre communauté culturelle et pourquoi?
5. Voyez-vous des avantages liés au fait d'avoir un mentor? Pensez-vous que ça va vous aider pour votre recherche d'emploi (ou la poursuite de vos études) ou dans d'autres aspects de votre vie?
➤ *(Pour ceux qui n'ont pas encore de mentor, poser des questions sur les attentes, sur ce qu'ils espèrent de ce service, s'ils y voient des avantages.)*

b) Accompagnement, rencontres individuelles et ateliers de groupe (excluant le mentorat) (30 minutes)

1. Avez-vous des cours, des ateliers ou des activités de groupe ici au _____
(Seulement un ou deux organismes n'en ont pas.)
(Si non, aller à la question 6 portant sur les rencontres individuelles.)

Activités de groupe

2. Parlez-moi de ces activités de groupe, sur quoi portent-elles, quelle en est la fréquence ou combien d'heures par semaine devez-vous y participer?
➤ *(Assez, trop, aurait voulu plus?)*
3. Quels sujets ou quelles activités préférez-vous lors de ces activités de groupe? Qu'est-ce que vous trouvez le plus utile? Si vous ne trouvez pas ces activités vraiment utiles, c'est important que vous en parliez aussi.
4. Comment ça se passe entre vous lors des ateliers de groupe? En général, tout le monde se respecte, l'entente est bonne?
Si non, qu'est-ce qui ne va pas?
5. Que pensez-vous du fait de réunir dans le groupe seulement des jeunes provenant de la même communauté culturelle?
➤ *(Vérifier la plus-value de regrouper les jeunes par communauté culturelle, par exemple : ne se serait pas inscrit si jeunes d'autres communautés?)*
➤ *(Pour les deux groupes où des jeunes proviennent de différentes communautés culturelles : Que pensez-vous du fait de réunir dans le groupe des jeunes provenant de différentes communautés culturelles?)*

Rencontres individuelles

6. Vous avez des rencontres individuelles avec un intervenant du _____, que pensez-vous de ces rencontres? En général, répondent-elles à vos besoins, vous aident-elles pour la poursuite de votre recherche d'emploi (ou de vos études)?
 - *(Dans la majorité des projets, il y a des activités de groupe en plus des rencontres individuelles, dans ces cas, demander aussi : Jugez-vous que vous n'avez pas besoin de ces rencontres individuelles en plus des activités de groupe?)*

Aspects généraux

1. En général, considérez-vous que _____ possède l'expertise (compétences, connaissances) pour offrir le projet QP aux jeunes de votre communauté culturelle? Pourquoi?
2. Êtes-vous satisfait par rapport aux aspects « plus concrets » du projet, par exemple, l'horaire des ateliers et des rencontres, le confort des locaux du _____, son emplacement, la facilité pour y venir?
3. Après Québec pluriel, croyez-vous que ce serait utile que le _____ fasse un suivi auprès de vous, ou qu'il demeure disponible pour vous rencontrer si vous en avez besoin? Si oui, comment, en vous rappelant régulièrement ou en attendant votre appel ou votre visite?

Effets de la participation (20 minutes)

1. Quelle est votre situation actuelle?
(Cette question doit être adaptée en fonction des projets. Il se peut qu'une, deux ou trois des situations ci-dessous s'appliquent.)
 - Est-ce que certains d'entre vous ont trouvé un emploi (un emploi à plein temps, un contrat, un stage) ou êtes-vous toujours en recherche?
 - Est-ce que certains d'entre vous sont retournés aux études cet automne ou encore se sont inscrits à un programme commençant plus tard?
 - Est-ce que vous poursuivez les études que vous étiez déjà en train de faire lorsque vous avez commencé à participer à Québec pluriel?
2. Est-ce que QP a quelque chose à voir avec votre situation actuelle ou considérez-vous que vous feriez ce que vous faites aujourd'hui de toute façon (sans la participation à QP)?
(Cette question doit être adaptée en fonction des réponses fournies à la précédente.)
 - Est-ce que vous aviez déjà entrepris des démarches pour obtenir cet emploi avant ou est-ce pendant votre participation à Québec pluriel que vous avez commencé vos démarches?
 - Si déjà démarches avant : Est-ce que Québec pluriel a quand même permis de poursuivre ou de concrétiser votre projet en vous motivant, en vous apprenant des nouvelles choses ou est-ce que ce serait arrivé de toute façon?
 - Aviez-vous déjà prévu ces études ou est-ce votre participation à Québec pluriel qui vous a encouragé, incité à vous inscrire à l'école?
 - Si déjà démarches avant : Est-ce que Québec pluriel a quand même permis de poursuivre ou de concrétiser votre projet en vous motivant, en vous apprenant des nouvelles choses ou est-ce que ce serait arrivé de toute façon?
 - Est-ce que QP vous aide vraiment à poursuivre vos études et à vous sentir sûr que vous allez réussir ou auriez-vous continué vos études de toute façon?

Bilan (10 minutes)

1. Bien que ce ne soit pas terminé, dans l'ensemble, êtes-vous plutôt satisfait ou plutôt déçu de votre participation à Québec pluriel?
2. Avez-vous des suggestions pour améliorer le projet?
3. En conclusion, êtes-vous optimiste par rapport à ce qui va se passer après votre participation à Québec pluriel? Pensez-vous que votre situation générale va s'améliorer, que ça va vous aider dans votre recherche d'emploi (ou à poursuivre vos études) et si oui, pourquoi?



2406, chemin des Quatre-Bourgeois
bureau 200
Sainte-Foy (Québec) G1V 1W5
Téléphone : (418) 650-2555
Télécopieur : (418) 650-0697
Courriel : contact@johnson-roy.com
www.johnson-roy.com



Direction générale adjointe de la recherche,
de l'évaluation et de la statistique

425, rue Saint-Amable
4^e étage
Québec (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : (418) 643-9113
Télécopieur : (418) 643-6608