

PROGRAMME JEUNESSE AU TRAVAIL

RAPPORT 2017 - 2021

Soutenu par le commanditaire principal RBC Objectif avenir et
le Gouvernement du Canada

SOMMAIRE

Chaque année au Canada, environ 2 300 jeunes sortent du système de protection de l'enfance en raison de leur âge.¹

À 18 ans (ou 19 ans dans certaines provinces), ils sont considérés comme des adultes et ne sont donc plus admissibles au type d'aide qu'ils recevaient lorsqu'ils vivaient en famille d'accueil ou en foyer de groupe. Ils sont désavantagés. Les jeunes qui sortent du système sont confrontés à des défis que la plupart de leurs pairs n'ont pas à relever : tous ont subi des traumatismes dans leur enfance, comme la négligence ou les mauvais traitements, plus de 80 % ont reçu un diagnostic de besoins spéciaux et près de la moitié d'entre eux doivent prendre des médicaments pour des raisons de santé, sans parler de l'instabilité et de la solitude qui accompagnent généralement leur séjour en foyer. Alors que leurs pairs continuent à bénéficier de leurs parents jusqu'à la vingtaine, financièrement, émotionnellement et souvent physiquement en continuant à vivre à la maison, les jeunes du système font trop souvent la transition vers la pauvreté, le sous-emploi, la mauvaise santé et l'itinérance, alors qu'ils doivent se guérir des traumatismes de leur enfance.

La Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada s'est engagée à mettre l'accent sur deux domaines clés pour soutenir les jeunes qui quittent le système d'aide à l'enfance : l'amélioration des résultats scolaires et de l'emploi. Des résultats positifs dans ces domaines peuvent être obtenus en soutenant les programmes d'éducation et d'emploi ainsi que les initiatives visant à éliminer les obstacles à la poursuite de leurs objectifs scolaires et professionnels, tels que l'instabilité du logement, les difficultés de santé physique et mentale et le manque de liens sociaux.

Le programme Jeunesse au travail est l'initiative d'emploi de la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada pour les jeunes en transition hors du système. Lancé en 2017, Jeunesse au travail est actuellement actif dans six villes du pays, et soutient les jeunes de quatre façons principales :

- Soutien aux compétences d'employabilité pour aider les jeunes à développer les compétences spécifiques dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs professionnels.
- Stages et placements en entreprise pour permettre aux jeunes aptes au travail d'acquérir une expérience professionnelle.
- Financement de la formation à l'emploi pour aider les jeunes à accéder aux cours, aux crédits, à la formation ou aux fournitures dont ils ont besoin pour trouver un emploi.
- Une aide globale pour aider les jeunes à établir les premiers contacts pour accéder aux ressources d'emploi, puis à conserver leur emploi et à continuer à progresser vers leurs objectifs.

RÉSUMÉ DE L'IMPACT DU PROGRAMME

Ce rapport donne un aperçu des données d'évaluation de Jeunesse au travail recueillies par la Fondation entre le début du programme en 2017 et mars 2021. Cette évaluation met en évidence à la fois les diverses expériences et besoins des jeunes, ainsi que l'impact que les jeunes et le personnel du programme ont estimé que le programme a eu sur la préparation à l'emploi, la confiance et les compétences des jeunes.

Dans l'ensemble, tant le personnel du programme que les jeunes participants indiquent que le programme Jeunesse au travail a eu un fort impact positif sur les jeunes.

À leur sortie du programme, 92 % des jeunes estimaient avoir obtenu ce qu'ils désiraient, et 60 % des avaient réussi à trouver un emploi. L'analyse des résultats de l'évaluation a également montré que plus les jeunes restaient impliqués longtemps, plus ils avaient de chances de trouver un emploi.

En outre, la majorité des jeunes (75 % ou plus) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'à la suite du programme, ils se sont sentis :

- Mieux informés des ressources et des aides disponibles
- Mieux préparés à entrer dans la vie active
- Plus motivés pour atteindre leurs objectifs professionnels ou éducatifs
- Plus optimistes quant à l'avenir.

¹ Conférence Board du Canada (2014). Investir dans l'avenir des enfants canadiens pris en charge par le système d'aide à l'enfance.

Cette évaluation met également en évidence la diversité des expériences et des besoins au sein de la population des jeunes pris en charge, renforçant à la fois l'important besoin de maintenir un modèle de programme flexible et la capacité d'offrir une variété de types de soutien, tout en s'assurant que le programme est axé sur les jeunes. Au moment de l'admission, alors que la majorité des jeunes étaient à l'école, travaillaient ou combinaient les deux, 24 % d'entre eux n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (*NEET*), comparativement à 11 % de tous les jeunes Canadiens de la même tranche d'âge.

51 % des participants au programme Jeunesse au travail n'avaient pas encore terminé leurs études secondaires, tandis que 23 % avaient fait des études postsecondaires ou étaient diplômés d'un programme postsecondaire.

33 % des jeunes avaient un emploi au moment de leur admission au programme Jeunesse au travail, mais seulement 9 % d'entre eux occupaient un emploi lié à leurs objectifs professionnels.

La majorité des jeunes (82 %) qui ont participé à Jeunesse au travail avaient au moins une certaine expérience professionnelle au moment de leur admission. Cependant, plus de la moitié (57 %) avaient une année d'expérience professionnelle ou moins, et près d'un cinquième n'avaient aucune expérience professionnelle du tout, ce qui signifie que la plupart des participants avaient besoin de soutien pour jeter les bases de leur carrière grâce à des compétences préalables à l'emploi et à l'employabilité.

Les participants au programme Jeunesse au travail disposaient également de divers types de soutien au moment de leur entrée dans le programme. 22 % des participants étaient encore pris en charge lorsqu'ils recevaient des services de soutien du programme Jeunesse au travail et pouvaient avoir accès aux services d'aide sociale à l'enfance, mais près de la moitié (48 %) avaient complètement cessé d'être pris en charge et n'étaient plus admissibles aux services d'aide sociale à l'enfance.

22% des participants à Jeunesse au travail se sont identifiés comme étant Noirs ou Autochtones, des populations qui sont surreprésentées dans les services de protection de l'enfance.

Les jeunes qui sont en transition après avoir été pris en charge rencontrent également des obstacles qui peuvent avoir un impact sur leur trajectoire d'emploi, et le programme Jeunesse au travail et ses partenaires reconnaissent l'importance de fournir des soutiens souples et globaux pour aider à réduire ces obstacles et atténuer les impacts négatifs sur les objectifs d'emploi des jeunes. La majorité des jeunes (72 %) faisaient face à au moins un obstacle au moment de l'admission, et 62 % étaient confrontés à des obstacles multiples, les obstacles les plus efficacement atténués ou réduits par le programme Jeunesse au travail étant : une alimentation inadéquate (79 % d'amélioration), des problèmes financiers (69 % d'amélioration), un transport difficile ou précaire (63 % d'amélioration), un réseau de soutien social limité (60 % d'amélioration) et un logement précaire (53 % d'amélioration).

À PROPOS DU PROGRAMME JEUNESSE AU TRAVAIL

Le programme Jeunesse au travail de la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada est né des besoins que nous avons entendus et constatés auprès des étudiants recevant un financement dans le cadre de notre programme national de longue date d'éducation postsecondaire, de notre Conseil consultatif des jeunes et des commentaires de notre réseau d'organismes partenaires au service des jeunes. Grâce à un financement obtenu en 2015, nous avons été en mesure d'instaurer un modèle de programme pour le financement de personnel spécialisé intégré dans les organismes de protection de l'enfance ou de services à la jeunesse, programme qui se concentrerait sur le soutien des jeunes en transition, avec des connaissances et des connexions leur permettant de progresser vers leurs objectifs d'emploi. Les enseignements tirés de cette première étape de financement nous ont permis d'affiner ce modèle de programme.

En 2017, avec le soutien du commanditaire principal *RBC Objectif avenir*, le programme Jeunesse au travail a débuté avec quatre partenaires à travers le pays. Chaque emplacement a embauché un mentor d'emploi pour les jeunes afin de se concentrer sur le soutien aux jeunes de trois manières :

Travailler à l'atteinte d'objectifs en matière de compétences d'employabilité - soutien aux jeunes dans un cadre individuel ou collectif pour les aider à développer les compétences spécifiques dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs professionnels.

Obtenir des stages et des placements en entreprise - les jeunes aptes à l'emploi peuvent être orientés vers des employeurs. Dans certains cas, il s'agit d'opportunités offertes par la communauté des donateurs et des supporters de la Fondation.

Fournir des supports de formation à l'emploi - financement discrétionnaire pour fournir aux jeunes les cours, les crédits, la formation ou les fournitures nécessaires pour obtenir un emploi.

Suite à ce succès initial, Jeunesse au travail a reçu en 2020 un financement supplémentaire du gouvernement du Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse, qui a permis d'étendre le programme à deux autres partenaires et de fournir aux jeunes des soutiens supplémentaires et flexibles. Ces soutiens globaux aident à la fois à établir les connexions initiales avec les soutiens à l'emploi disponibles et à maintenir par la suite l'emploi obtenu et à continuer à progresser vers leurs objectifs.

COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

La Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada s'associe à six organismes de services aux jeunes à travers le pays, choisis pour leur expérience et leur engagement à fournir des soutiens aux jeunes qui ont été pris en charge, leur capacité à étendre leurs services d'emploi aux jeunes, et leur capacité à fournir un soutien à l'élimination des obstacles ou à aider les jeunes à savoir comment accéder à un soutien à l'élimination des obstacles au sein de leurs communautés. Les partenaires de Jeunesse au travail sont situés dans six villes :

- Richmond, Colombie-Britannique - Connections Community Services
- Calgary, Alberta - Trellis Society
- Brandon, Manitoba - Child and Family Services of Western Manitoba
- Toronto, Ontario - Pape Adolescent Resource Centre
- Ottawa, Ontario - Fondation pour l'aide à l'enfance d'Ottawa²
- Fredericton, Nouveau-Brunswick - Partners for Youth



Bien que chacune de nos organisations partenaires suive les directives du programme Jeunesse au travail, les partenaires ont la possibilité d'adapter leur approche à leur contexte local et aux besoins de leurs jeunes. Cela les amène souvent à travailler en partenariat avec d'autres organisations pour tirer parti de ce qui est disponible localement et pour combler les lacunes, le cas échéant. Les membres de l'équipe de tous les partenaires se réunissent régulièrement en tant que Communauté de pratique pour partager des idées, des défis, des solutions et des apprentissages.²

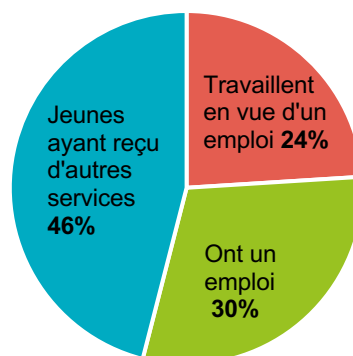
² Les résultats présentés dans ce rapport n'incluent pas la Fondation pour l'aide à l'enfance d'Ottawa, car elle a commencé le programme après que les évaluations incluses dans ce rapport furent soumises.

RÉSULTATS DU PROGRAMME

Le programme Jeunesse au travail observe les résultats de haut niveau du programme dans trois catégories principales :

- Les jeunes qui ont obtenu un emploi
- Les jeunes qui travaillent en vue d'obtenir un emploi
- Les jeunes qui ont reçu des services non liés à l'emploi

Entre le début du programme en 2017 et mars 2021, 1 261 jeunes ont participé au programme.



	Richmond	Brandon	Fredericton	Calgary	Toronto	Étudiants de niveau postsecondaire*	Ottawa	TOTAL
Travaillent en vue d'un emploi	17	35	57	102	126	24	12	373
Ont un emploi	100	38	69	31	30	27	4	299
Jeunes desservis d'une autre manière	219	65	165	76	44	15	5	589
Total des jeunes desservis	336	138	291	209	200	66	21	1261

Les objectifs et les chiffres du programme varient en fonction de la portée et de la capacité de chaque partenaire et de la durée de son engagement dans le programme Jeunesse au travail.

*Le suivi du nombre d'étudiants est effectué séparément afin de mieux comprendre les liens entre le soutien à l'éducation postsecondaire de la Fondation et Jeunesse au travail.

ÉVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME JEUNESSE AU TRAVAIL

Le programme Jeunesse au travail dispose d'un cadre d'évaluation solide. Bien que ce programme vise à aider les jeunes à acquérir des compétences qui les aideront à atteindre leurs objectifs d'emploi, la Fondation reconnaît également la valeur du suivi des informations qui démontrent l'impact et la valeur plus larges de ce programme. Pour permettre ce suivi, la Fondation a développé des outils d'évaluation de programme personnalisés pour mesurer l'impact sur le statut d'emploi et les compétences, pour comprendre les informations démographiques et les paramètres basés sur des résultats réels pour aider à informer la prestation du programme, et pour documenter les apprentissages et les résultats supplémentaires. Afin d'approfondir notre compréhension des obstacles auxquels les jeunes participants sont confrontés et des moyens de les atténuer, les outils d'évaluation des programmes mesurent également l'impact des expériences et du renforcement des compétences qui ne débouchent pas nécessairement sur un emploi immédiat, mais qui permettent aux jeunes de mieux se positionner pour atteindre leurs objectifs. Ce cadre d'évaluation a été élaboré en consultation avec les partenaires de prestation du programme.

L'évaluation du programme est réalisée à l'aide de rapports trimestriels agrégés et de formulaires remplis par les participants individuels et le personnel du programme. Les formulaires individuels sont remplis à trois moments clés de la participation des jeunes au programme : à l'admission, pendant le programme et à la sortie du programme. Les questionnaires sont remplis à la fois par les participants et par les mentors d'emploi des jeunes afin que les deux points de vue soient pris en compte lors de l'évaluation de l'amélioration des compétences et de la réduction des obstacles. Les impacts du programme ont été évalués en utilisant la méthode du prétest rétrospectif (RPT).³

Les informations démographiques et contextuelles de ce rapport ont été recueillies à partir de 566 enquêtes d'admission remplies, tandis que les résultats de ce rapport ont été recueillis à partir des enquêtes de suivi remplies pour les participants et le personnel (un total de 110 enquêtes pour les participants et 150 enquêtes pour le personnel du programme).

PRESTATION DU PROGRAMME

Chaque partenaire du programme dispose de la flexibilité nécessaire pour identifier et répondre aux besoins uniques des participants dans sa région, tout en tirant parti des soutiens et des partenariats locaux. Tout au long de la mise en œuvre, l'équipe du programme a mis en évidence un certain nombre de leçons clés apprises, les valeurs communes suivantes demeurant les mêmes, peu importe l'organisme prestataire des services :

- **Une approche flexible et centrée sur les jeunes.** Les mentors pour l'emploi des jeunes adaptent leur approche à chaque jeune en fonction de ses besoins et de ses objectifs uniques, notamment en prenant le temps d'établir une relation de confiance, en se réunissant à des heures et dans des lieux qui conviennent aux jeunes et en les mettant en contact avec de l'aide qui les aideront à surmonter d'autres obstacles.
- **Diversité des services disponibles.** Les jeunes peuvent participer de diverses manières, notamment par la gestion de cas, des séances individuelles, des programmes de groupe et des ateliers d'emploi, en fonction de leurs préférences et de leurs besoins.
- **Objectifs d'emploi variés.** Les participants au programme Jeunesse au travail ont des âges, des niveaux d'éducation et des objectifs d'emploi très variés. Les mentors d'emploi pour les jeunes peuvent adapter leur soutien pour répondre aux besoins de tous les participants, qu'il s'agisse de jeunes qui sont encore à l'école secondaire et qui essaient d'acquérir une expérience de travail, de jeunes qui veulent prendre confiance en eux et explorer leurs options de carrière, ou de jeunes qui sont inscrits à des programmes d'études postsecondaires ou qui ont obtenu leur diplôme et qui veulent perfectionner leurs compétences, tirer parti de leurs relations et obtenir un emploi dans leur domaine.
- **Aucune limite de temps.** Les services du programme ne sont pas transactionnels et les jeunes peuvent continuer à participer au programme aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Si un participant quitte le programme, il peut y revenir à tout moment et continuer à recevoir un soutien.

³ La méthode RPT recueille les données du prétest et du post test par suite de l'intervention en demandant aux répondants de se souvenir de leurs connaissances, compétences et attitudes avant l'intervention, et de les comparer avec leurs niveaux actuels. Cette méthode est utile pour mesurer les changements auto déclarés en matière de connaissances, de compétences et d'attitudes, en particulier lorsque la compréhension étudiée par les répondants évolue en fonction de l'apprentissage.

OBJECTIF DU SOUTIEN

Jeunesse au travail a fourni aux participants un soutien pour une variété de besoins liés à l'emploi :

Domaines de soutien	n ⁴	%
Préparation à l'emploi (par exemple, CV, techniques d'entretien, stratégies de recherche d'emploi)	117	78%
Recherche d'un emploi	109	73%
Compétences générales/employabilité (par exemple, communication, résolution de problèmes, organisation, travail en équipe, etc.)	87	58%
Exploration ou sensibilisation aux carrières	76	51%
Orientation professionnelle/coaching	67	45%
Garder un emploi	44	29%
Réalisation d'un bilan professionnel	24	16%
Expérience de travail pratique (par exemple, possibilités d'observation au poste de travail, mentorat, bénévolat)	18	12%
Formation spécifique à la carrière (par exemple, formation à la RCP, manipulation des aliments, etc.)	13	9%

DURÉE DU PROGRAMME

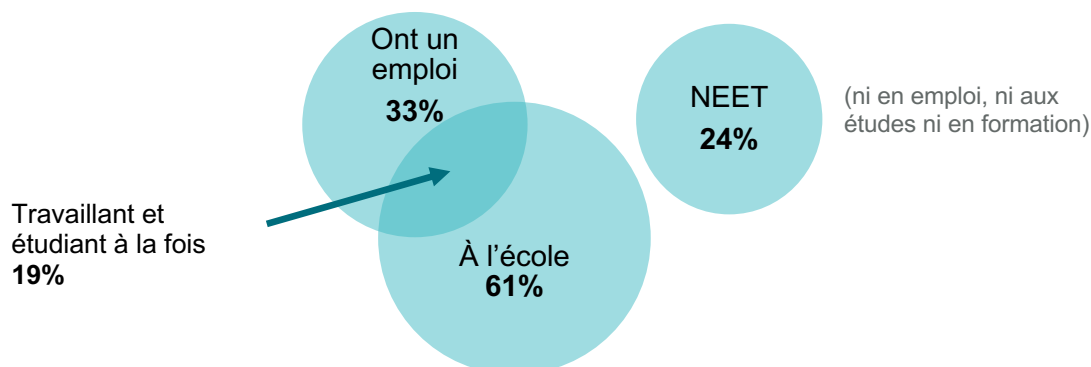
L'un des éléments importants de ce programme est que le soutien que les jeunes reçoivent n'est pas limité dans le temps. Les jeunes ont la possibilité d'accéder au soutien pendant la durée et le nombre de séances dont ils ont besoin, sans avoir à respecter une date limite imposée par le programme. Les jeunes peuvent également revenir au programme si leur situation change et s'ils souhaitent s'impliquer à nouveau.⁵

Parmi les jeunes qui ont quitté le programme, la moitié avait participé au programme pendant deux mois ou moins, un quart avait participé au programme pendant trois à six mois et le dernier quart avait participé au programme pendant plus de six mois (voir l'annexe 1).

Les participants ont reçu en moyenne dix heures de soutien de la part du programme, tandis que le nombre total d'heures de soutien fournies aux individus varie entre une heure et 61 heures.

CONTEXTE DE L'EMPLOI ET DE L'ÉDUCATION DES JEUNES PARTICIPANTS

Les participants au programme Jeunesse au travail présentent un large éventail d'expériences antérieures en matière d'emploi et d'éducation. Au moment de l'admission, 61 % des jeunes étaient à l'école, 33 % travaillaient, 19 % travaillaient et étaient à l'école, 15 % faisaient du bénévolat et 24 % n'étaient ni en emploi, ni aux études ni en formation (NEET).

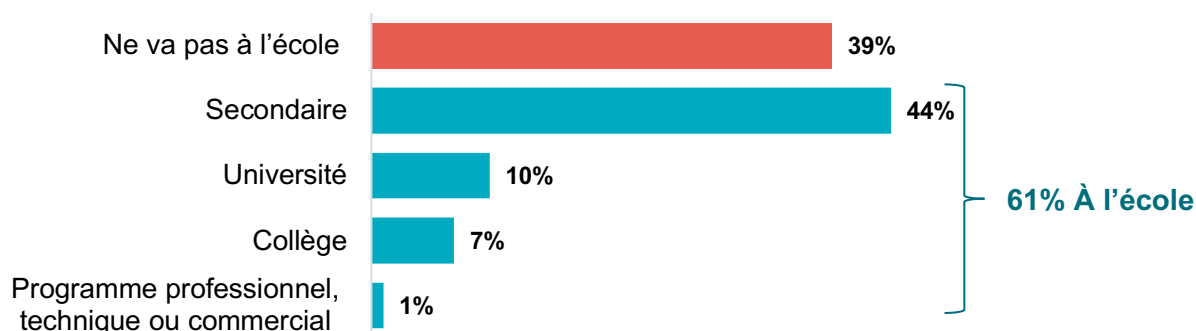


⁴ n désigne le nombre total de réponses reçues à l'enquête.

⁵ Pour cette raison, nous ne suivons pas le nombre de jeunes ont quitté définitivement le programme.

En comparaison, selon Statistique Canada, 11,1 % de tous les jeunes Canadiens âgés de 18 à 29 ans ont été catégorisés comme NEET entre 2015 et 2017.⁶ Plus d'un tiers des jeunes âgés de 20 à 24 ans ayant un diplôme d'études secondaires sont NEET. Statistique Canada explique que les jeunes NEET risquent de connaître de multiples difficultés sociales, économiques et sanitaires à long terme par rapport aux jeunes non NEET, notamment une moins bonne santé physique et mentale, un moins bon bien-être social et de mauvais résultats sur le marché du travail.

STATUT SCOLAIRE À L'ADMISSION



Les jeunes, quel que soit leur niveau d'éducation, peuvent participer au programme Jeunesse au travail. À l'admission au programme, 61 % des jeunes étaient scolarisés (44 % à l'école secondaire et 18 % dans un programme postsecondaire).

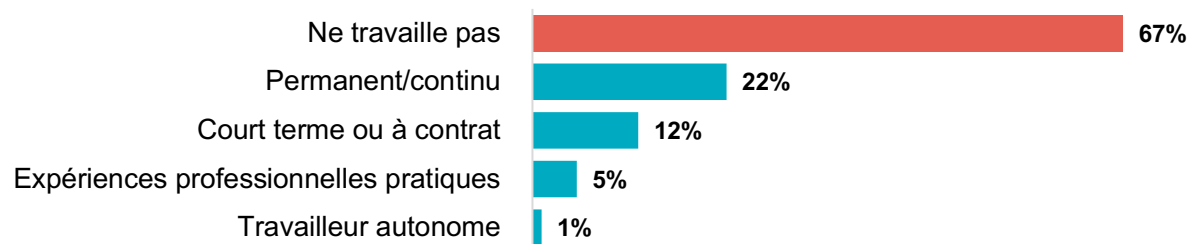
LE PLUS HAUT NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ATTEINT



Parmi les jeunes qui ont répondu à l'enquête d'admission, 51 % n'avaient pas encore terminé leurs études secondaires, 26 % avaient terminé leurs études secondaires, 11 % avaient fait quelques études postsecondaires et 12 % avaient terminé un programme postsecondaire (p. ex. diplôme universitaire, diplôme collégial ou école de métiers) (voir l'annexe 2).

⁶ Profil des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études ni en formation (NEET) au Canada, 2015 à 2017 par Jordan Davidson et Rubab Arim, Statistique Canada, novembre 2019.

SITUATION PROFESSIONNELLE AU MOMENT DE L'ADMISSION



33 % des jeunes avaient un emploi au moment de leur admission au programme Jeunesse au travail, dont 26 % à temps partiel et 14 % à temps plein. Certains jeunes occupaient plusieurs emplois et travaillaient à la fois à temps plein et à temps partiel, tandis que d'autres jeunes étaient inclus dans plusieurs catégories, comme travailler à temps partiel et participer à une expérience de travail pratique (p. ex. stage, placement coopératif, apprentissage, observation au poste de travail ou mentorat).

9 % des jeunes occupaient un emploi lié à leurs objectifs professionnels.

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ANTÉRIEURE



La majorité des jeunes qui ont participé à Jeunesse au travail avaient au moins une certaine expérience de travail au moment de leur admission. Plus de la moitié (57 %) avaient un an ou moins d'expérience sur le marché du travail (voir l'annexe 3).

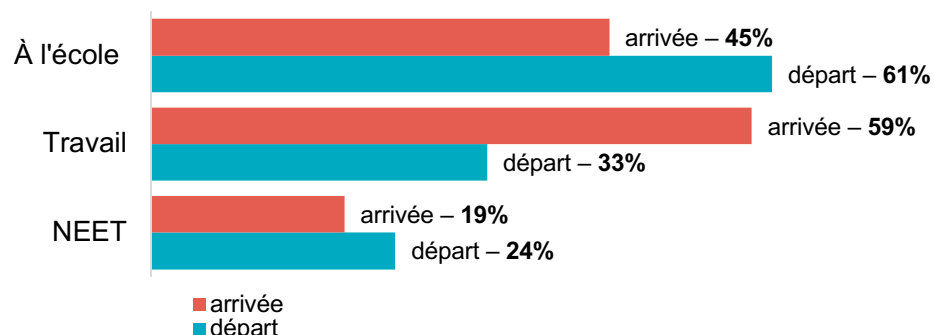
J'ai adoré avoir la possibilité d'affiner mes compétences dans différents domaines. Ce stage m'a obligé à sortir de ma zone de confort et à diversifier mes compétences et mes connaissances.

– Participant à Jeunesse au travail

IMPACT DU PROGRAMME

Les résultats présentés dans cette section du rapport ont été recueillis à partir d'enquêtes de suivi auprès des participants et du personnel (110 enquêtes auprès des participants et 150 enquêtes auprès du personnel du programme). Les enquêtes de suivi comprenaient une série de questions visant à évaluer l'impact des programmes Jeunesse au travail sur les jeunes qui y ont participé.

SCOLARITÉ ET SITUATION D'EMPLOI À L'ARRIVÉE ET AU DÉPART⁷



60 % des jeunes travaillaient lorsqu'ils ont terminé Jeunesse au travail. 45 % occupaient des postes permanents, 12 % des postes à court terme ou contractuels et 5 % participaient à des expériences de travail pratiques. Parmi ceux qui avaient un emploi, 32 % travaillaient à temps plein et 29 % à temps partiel.

45 % des jeunes étaient encore aux études lorsqu'ils ont quitté le programme (33 % à l'école secondaire et 12 % dans un établissement d'enseignement ou de formation postsecondaire). Une proportion légèrement plus élevée était engagée dans des études à temps plein (24 %) qu'à temps partiel (21 %).

Il y avait peu de différence entre l'arrivée et le départ du programme quant aux proportions de jeunes NEET, et également peu de différence dans la proportion de jeunes qui faisaient du bénévolat.

SCOLARITÉ ET SITUATION D'EMPLOI EN FONCTION DE LA DURÉE DU PROGRAMME

Une analyse selon la durée du programme démontre que les jeunes qui ont participé au programme pendant une plus longue période étaient plus susceptibles de travailler à la fin du programme. Seuls 33 % des jeunes ayant participé au programme pendant deux mois ou moins travaillaient à la fin du programme, alors que 70 % des jeunes ayant participé au programme pendant six mois ou plus travaillaient à la fin du programme.

	Programme court (0- 2 mois)		Programme moyen (3-6 mois)		Programme long (6+ mois)	
Bénévolat	9	14%	6	15%	3	6%
A l'école	8	13%	19	49%	13	28%
Travail	21	33%	24	62%	33	70%
NEET	10	16%	6	15%	9	19%
Travail et études	8	13%	12	31%	9	19%
	64		39		47	

⁷ Note méthodologique : L'éducation et le statut d'emploi des jeunes étaient disponibles pour les jeunes entrant dans le programme (formulaire d'admission, n=566) et pour ceux sortant du programme (enquête de suivi pour le personnel du programme, n=150). Étant donné que l'échantillon de sortie n'est qu'un sous-ensemble de l'échantillon d'entrée plus large (les autres jeunes sont vraisemblablement toujours engagés dans le programme), il n'est pas possible de faire des comparaisons directes de ces données avant et après le test. En revanche, nous pouvons comparer les tendances des échantillons en tant que groupes indépendants.

LES CHANGEMENTS RÉSULTANT DU PROGRAMME JEUNESSE AU TRAVAIL

On a demandé aux jeunes si quelque chose avait changé dans leur situation d'emploi ou d'éducation suite à leur participation à Jeunesse au travail, et 82 % ont indiqué que leur situation avait changé, 55 % ayant commencé un nouvel emploi, 34 % ayant participé à une expérience de travail pratique, et 25 % ayant commencé ou terminé un programme d'éducation ou de formation.

J'ai eu l'occasion de rencontrer des personnes importantes dans le secteur du travail social et d'élargir mon réseau.

- Participant à Jeunesse au travail

Est-ce que quelque chose a changé à la suite du programme ?	n ⁸	%
Non, rien n'a changé	20	8%
Oui,	90	82%
• J'ai commencé un nouvel emploi	61	55%
• J'ai changé un emploi existant (par exemple, changement de rôle ou de statut)	18	16%
• J'ai changé de carrière ou d'objectifs professionnels	22	20%
• J'ai acquis une expérience professionnelle pratique (par exemple, bénévolat, stage, placement coopératif, apprentissage, observation au poste de travail, mentorat)	37	34%
• J'ai commencé et/ou terminé un programme d'éducation ou de formation	27	25%
Total des réponses	110	

COMPÉTENCES ET OUTILS DE PRÉPARATION À L'EMPLOI

Les participants au programme Jeunesse au travail ont reçu un soutien pour développer neuf compétences et outils fondamentaux de pré-emploi :

- Curriculum vitae
- Lettre de motivation
- Liste de références
- Lettre de référence
- Compétences d'entrevue
- Stratégies de recherche d'emploi
- Stratégies de réseautage
- Information/connaissance du marché du travail
- Objectifs professionnels clairs

Le programme m'a aidé à rester concentré sur mes objectifs professionnels et à planifier mon avenir.

- Participant à Jeunesse au travail

When Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer le soutien qu'ils ont reçu pour ces compétences et outils, les jeunes ont indiqué que le soutien qu'ils ont reçu pour les curriculums vitae, les stratégies de recherche d'emploi et les techniques d'entrevue était le plus utile pour leur développement de carrière (voir l'annexe 4).

⁸ n désigne le nombre total de réponses reçues à l'enquête.

On a également demandé au personnel du programme d'évaluer les compétences et les outils de pré-emploi des participants au début et à la fin du programme. Pour les neuf compétences et outils préalables à l'emploi, on a constaté une amélioration après avoir terminé le programme Jeunesse au travail (voir l'annexe 5).

Les jeunes qui ont terminé le programme étaient les mieux préparés avec leur :

1. Curriculum Vitae
2. Compétences d'entrevue
3. Liste de références
4. Stratégies de recherche d'emploi
5. Objectifs de carrière clairs

Les gains les plus importants ont été réalisés dans le développement de :

1. Information/connaissance du marché du travail
2. Stratégies de réseautage
3. Lettre de motivation
4. Liste de références
5. Techniques d'entretien

J'ai apprécié le fait que le programme m'ait aidé à trouver le courage d'atteindre mon objectif.

– Participant à Jeunesse au travail

COMPÉTENCES D'EMPLOYABILITÉ

Le programme Jeunesse au travail vise à aider les participants à acquérir neuf compétences essentielles pour l'emploi :

1. Communiquer
2. Résoudre des problèmes
3. S'organiser
4. Éthique de travail
5. Capacité d'adaptation
6. Leadership
7. Travailler avec les autres
8. Démontrer des attitudes et des comportements positifs
9. Apprendre

Les jeunes devaient évaluer les sept premières compétences, tandis que les travailleurs devaient les évaluer toutes les neuf. Les jeunes qui ont suivi le programme Jeunesse au travail ont évalué leurs compétences en matière d'employabilité avant et après leur participation au programme (échelle de très faible à très fort). Plus de 80 % des jeunes croyaient que leurs compétences en matière d'employabilité avaient augmenté à la suite du programme Jeunesse au travail (voir l'annexe 6).

Les jeunes qui ont terminé les programmes se sentaient le mieux préparés grâce à leurs compétences dans les domaines suivants :

1. Éthique du travail
2. Communiquer
3. Travailler avec les autres
4. Résolution de problèmes

Les jeunes estiment avoir fait les plus grands progrès dans les domaines suivants :

1. Résoudre des problèmes
2. Communiquer
3. Capacité d'adaptation
4. S'organiser

Le personnel du programme a évalué les compétences d'employabilité des jeunes avant et après le programme, en utilisant une méthode de prétest rétrospective (échelle de très faible à très fort). Le personnel a noté une amélioration des huit compétences d'employabilité (voir annexe 7).

Le personnel du programme a indiqué que les compétences les plus fortes des jeunes après le programme étaient les suivantes :

1. Travailler avec les autres
2. Apprendre
3. Démontrer des attitudes et des comportements positifs
4. Communiquer

Le personnel du programme a indiqué que les jeunes ont fait les plus grandes améliorations dans les domaines suivants :

1. Communiquer
2. Résoudre des problèmes
3. Capacité d'adaptation
4. S'organiser

J'ai apprécié l'approche adoptée par toutes les personnes qui m'ont aidé. J'ai apprécié le fait d'être capable de comprendre ma situation, ainsi que les mes objectifs, et de m'aider à les atteindre.

– Participant à Jeunesse au travail

SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES ET COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Les jeunes ont également évalué leurs apprentissages concernant la sensibilisation à une carrière ou à un lieu de travail spécifique et les compétences en matière de recherche d'emploi (annexe 8).

Bien que la majorité des jeunes aient trouvé le programme utile ou très utile dans tous ses aspects, les composantes qu'ils ont jugées les plus utiles sont les suivantes :

1. Comprendre lesquels de leurs intérêts, compétences et aptitudes pourraient les aider à trouver un emploi.
2. Savoir ce qu'il faut faire pour atteindre cet objectif.
3. Comprendre les attentes du lieu de travail ou de l'employeur.
4. Améliorer ou élargir leurs stratégies de recherche d'emploi.

PRÉPARATION À LA CARRIÈRE ET À L'EMPLOI

92% des jeunes qui ont terminé le programme ont estimé avoir atteint ce qu'ils voulaient atteindre avec le programme.

En outre, la majorité des jeunes ont déclaré qu'à la suite du programme, ils se sentaient :

- Mieux informés des ressources et des aides disponibles.
- Plus préparés à entrer dans la vie active.
- Plus motivés pour atteindre leurs objectifs professionnels ou scolaires.
- Plus optimistes face à l'avenir.
- Plus confiants dans leurs compétences professionnelles.

(Voir l'annexe 9)

Le mentor pour l'emploi des jeunes est un travailleur professionnel, mais attentionné, qui se surpasse pour ses clients. Elle fait toujours tout ce qu'elle peut pour m'aider à réussir. J'apprécie vraiment ça ! Elle a rendu le programme extrêmement génial.

– Participant à Jeunesse au travail

LES OBSTACLES À L'EMPLOI

Les jeunes qui quittent le système sont confrontés à de nombreux obstacles qui peuvent avoir un impact sur leur parcours professionnel. On a demandé au personnel du programme d'indiquer les obstacles auxquels les jeunes étaient confrontés avant et après le programme et de préciser si le programme avait contribué à améliorer leur situation. La majorité des jeunes (72 %) étaient confrontés à au moins un des obstacles énumérés ci-dessous, et 62 % à des obstacles multiples. Bien que ces éléments représentent des obstacles courants, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de tous les obstacles auxquels sont confrontés les jeunes en transition.

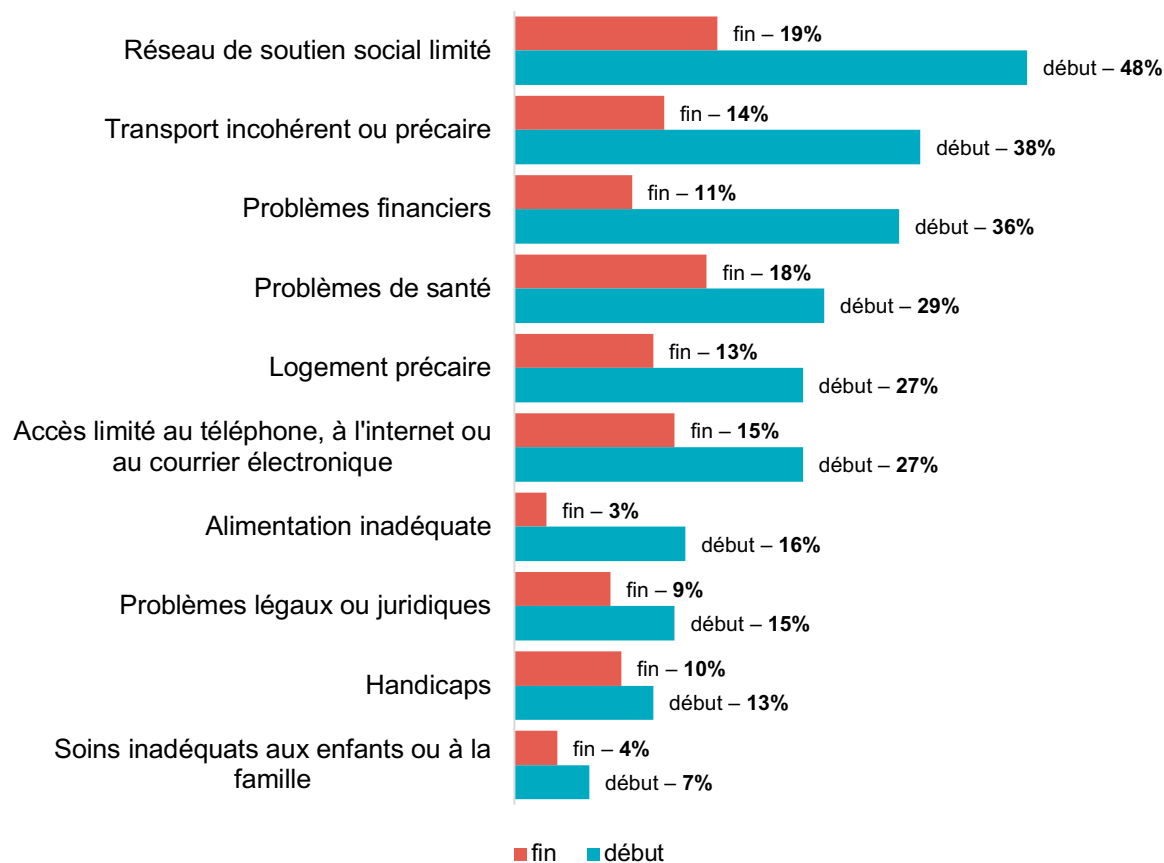
Les obstacles les plus fréquents auxquels les jeunes sont confrontés sont les suivants

1. Réseau de soutien social limité
2. Transports incohérents ou précaires
3. Problèmes financiers
4. Problèmes de santé

Les obstacles les plus efficacement atténués ou réduits par les programmes de Jeunesse au travail étaient les suivants :

1. Une alimentation inadéquate (79 % d'amélioration)⁹
2. Problèmes financiers (69 % d'amélioration)
3. Transports incohérents ou précaires (63 % d'amélioration)
4. Réseau de soutien social limité (60 % d'amélioration)
5. Logement précaire (53 % d'amélioration)

Obstacles à l'emploi rencontrés par les jeunes avant et après le programme



⁹ Le pourcentage d'amélioration correspond au nombre de jeunes indiquant une amélioration pour chaque obstacle, divisé par le nombre total de jeunes déclarant être confrontés à cet obstacle.

ACCROÎTRE NOTRE PORTÉE

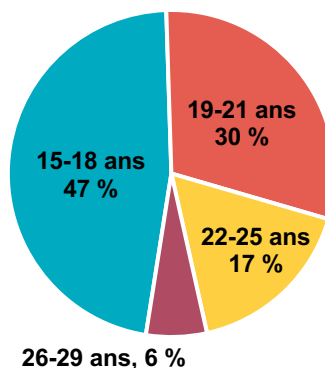
La Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada s'efforce de mieux comprendre la diversité des jeunes que nous soutenons et la mesure dans laquelle nous atteignons les populations qui sont surreprésentées dans le système de protection de l'enfance à travers le pays.

On demande aux jeunes qui participent au programme Jeunesse au travail de fournir des informations démographiques. La section suivante présente les données recueillies auprès des 566 jeunes participants qui ont rempli le questionnaire d'admission au programme.

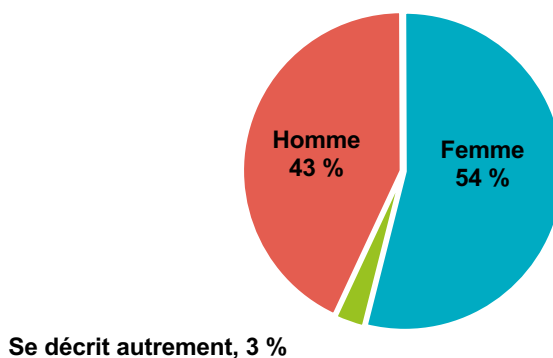
8 % des jeunes du programme Jeunesse au travail sont des parents.

ÂGE DES PARTICIPANTS

L'âge des participants varie de 15 à 29 ans. L'âge moyen des participants au programme est de 20 ans, et 48 % des jeunes ont entre 15 et 18 ans.

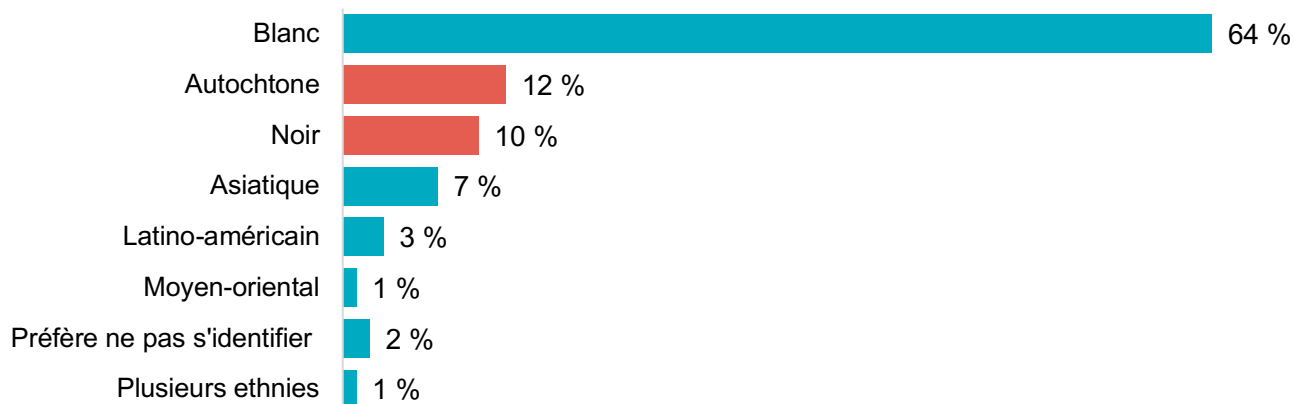


SEXE DES PARTICIPANTS



LES IDENTITÉS RACIALES ET ETHNIQUES DES BÉNÉFICIAIRES

La Fondation s'est engagée à augmenter le financement et le soutien des populations surreprésentées dans les services de protection de l'enfance : les jeunes qui s'identifient comme Autochtones ou Noirs. 22 % des participants à Jeunesse au travail ont indiqué que l'ethnie à laquelle ils s'identifient le plus est soit Autochtone, soit Noire. La majorité des participants (64 %) ont répondu que l'ethnie à laquelle ils s'identifient le plus est « blanc ».



PRINCIPALES SOURCES DE REVENUS

Les participants qui s'inscrivent au programme ont des revenus et sources diverses. La forme de revenu la plus courante est le soutien gouvernemental, et les mesures de soutien les plus fréquemment citées étant les mesures de protection de l'enfance, comme les programmes Continued Care, Support for Youth ou Agreements with Young Adults, ou d'autres mesures de soutien gouvernementales, comme les mesures de soutien aux personnes handicapées, ou Ontario au travail. Ces formes de soutien proviennent directement des fournisseurs de services de protection de l'enfance ou des gouvernements provinciaux. Un quart des jeunes gagnaient un revenu d'emploi lorsqu'ils ont commencé le programme.

Sources de revenus	n	%
Soutien gouvernemental	304	48 %
Emploi	158	25 %
Famille/partenaire/conjoint	125	20 %
Aide aux étudiants	50	8 %
Total	637 *	

* Plusieurs ont signalé plus d'une source principale

LE STATUT DE PROTECTION DE L'ENFANCE DES PARTICIPANTS

Statut de protection de l'enfance		n	%
Pris en charge	Temporaires ou permanents	112	22 %
Jeunes en transition	<i>Young Adult Agreements</i> (par exemple, CCSY, AYA, etc.)	151	30 %
	Anciens (ne recevant plus de soutien)	243	48 %
Autre	Autre (par exemple, famille soutenue par la CAS, adoptés)	14	3 %
Total		509	

Alors que 22 % des participants étaient encore pris en charge pendant qu'ils bénéficiaient de l'aide du programme Jeunesse au travail, près de la moitié (48 %) n'étaient plus admissibles à aucune assistance de l'aide à l'enfance.

LES LEÇONS APPRISSES

Le programme Jeunesse au travail est au cœur du travail de la Fondation visant à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les jeunes qui quittent le système. Le modèle du programme Jeunesse au travail a été adapté après des années d'expérience dans le soutien aux jeunes qui quittent le système, et après avoir écouté les commentaires des jeunes eux-mêmes et de nos partenaires des organismes de services aux jeunes.

En plus d'aider à comprendre les impacts du programme Jeunesse au travail, les données d'évaluation recueillies pendant toute la durée du programme mettent en évidence les expériences et les besoins divers chez les jeunes pris en charge. Ces données et ces apprentissages renforcent l'importance de maintenir et de renforcer les soutiens à l'emploi pour les jeunes qui quittent le système, y compris les éléments-clés suivants :

- Des approches flexibles et centrées sur les jeunes, adaptées à chaque jeune en fonction de ses besoins et objectifs uniques.
- Mettre les jeunes en contact avec des soutiens qui les aideront à surmonter les obstacles à leur emploi afin de faciliter l'obtention et le maintien de leur emploi.
- Répondre aux besoins des jeunes pris en charge dans tout le pays, en mettant l'accent sur les besoins des jeunes qui s'identifient comme faisant partie d'une communauté surreprésentée dans les services de protection de l'enfance.
- Continuer à réunir les partenaires du programme en tant que communauté de pratique afin de partager l'apprentissage et les connaissances pour améliorer la programmation.
- Créer davantage de liens entre les bénéficiaires de subventions de la Fondation pour l'éducation postsecondaire et les aides à l'emploi, en aidant notamment nos diplômés à trouver des débouchés professionnels.

ANNEXES

Annexe 1 – Durée totale de la participation des jeunes au programme

Durée totale du programme	n	%
moins d'un mois	20	21 %
1 à 2 mois	25	27 %
1 à 2 mois	24	26 %
plus de 6 mois	25	27 %
	94	

Annexe 2 – Niveau d'études le plus élevé atteint

Niveau d'études le plus élevé atteint	n	%
Moins que l'école secondaire	288	51 %
Diplôme d'études secondaires	145	26 %
Quelques études postsecondaires	64	11 %
Diplôme d'études postsecondaires (métier, certificat, diplôme collégial ou universitaire)	67	12 %
Total	566	100 %

Annexe 3 – Expérience professionnelle antérieure

Expérience professionnelle antérieure	n	%
Aucune	103	18 %
Moins d'un an	146	26 %
1 an	74	13 %
2 ans	84	15 %
3 ans	40	7 %
4 ans	36	6 %
5 ans ou plus	83	15 %
Total	566	

Annexe 4 – Compétences et outils de pré-emploi - Évaluation des jeunes

Évaluation des jeunes	% utile ou très utile
Le programme a contribué à développer ou à améliorer mon :	
Curriculum Vitae	83 %
Stratégies de recherche d'emploi	78 %
Compétences en matière d'entrevue	77 %
Liste de références	69 %
Connaissance du marché du travail	61 %
Lettre de motivation	59 %

Annexe 5 – Compétences et outils de pré-emploi - Évaluation du personnel du programme

Évaluation du personnel du programme	Début	Fin	% difference
Compétences/outils de pré-emploi			
Curriculum Vitae	70 %	86 %	+16 %
Compétences en matière d'entretien	62 %	81 %	+19 %
Liste de références	58 %	80 %	+22 %
Stratégies de recherche d'emploi	58 %	71 %	+13 %
Objectifs de carrière clairs	59 %	70 %	+11 %
Information/connaissance du marché du travail	40 %	68 %	+28 %
Stratégies de mise en réseau	42 %	68 %	+26 %
Lettre de motivation	34 %	57 %	+23 %
Lettre de référence	27 %	43 %	+16 %

Annexe 6 – Compétences relatives à l'employabilité - Évaluation des jeunes

Autoévaluation par les jeunes de leurs compétences en matière d'employabilité	Début	Fin	% improvement
Éthique de travail	54 %	88 %	+34 %
Communiquer	42 %	84 %	+42 %
Travailler avec d'autres	57 %	83 %	+26 %
Résolution de problèmes	39 %	82 %	+43 %
Capacité d'adaptation	39 %	80 %	+41 %
S'organiser	36 %	71 %	+35 %
Leadership	43 %	67 %	+24 %

Annexe 7 – Compétences relatives à l'employabilité - Évaluation du personnel du programme

Évaluation par le personnel des compétences des jeunes en matière d'employabilité (fortes ou très fortes)	Début	Fin	% improvement
Travailler avec d'autres personnes	57 %	74 %	+17 %
Apprendre	49 %	68 %	+19 %
Attitudes et comportements positifs	48 %	67 %	+19 %
Communiquer	42 %	66 %	+24 %
Éthique de travail	47 %	64 %	+17 %
Capacité d'adaptation	40 %	62 %	+22 %
Résoudre des problèmes	31 %	54 %	+23 %
Organisation	31 %	53 %	+22 %
Leadership	26 %	36 %	+10 %

Annexe 8 – Sensibilisation aux carrières et compétences en matière de recherche d'emploi - Évaluation des jeunes

Dans quelle mesure le programme a-t-il été utile pour développer vos connaissances de carrière ou de votre lieu de travail ?	% utile ou très utile
Comprendre lesquels de mes intérêts, compétences et aptitudes pourraient m'aider à trouver un emploi	87 %
Savoir ce qu'il faut faire pour atteindre cet objectif	77 %
Comprendre les attentes du lieu de travail ou de l'employeur	74 %
Développer un plan d'emploi/de carrière	68 %
Avoir une idée claire du type de travail que je veux faire	66 %
Acquérir une expérience pratique	50 %

Dans quelle mesure le programme vous a-t-il aidé à améliorer votre recherche d'emploi ?	% utile ou très utile
Le programme a contribué à :	
Améliorer ou développer mes stratégies de recherche d'emploi (par exemple, en utilisant des agences de recherche d'emploi ou des recruteurs, les médias sociaux, les ressources en ligne, les contacts directs, le bénévolat, etc.)	75 %
Améliorer ou développer mes stratégies de réseautage (par exemple, utiliser les forums de discussion en ligne, les médias sociaux, suivre les organisations ou les professionnels sur Twitter ou des blogs, mener des entretiens d'information, adhérer ou assister à des associations, activités ou événements professionnels faire du bénévolat, etc.)	69 %
Augmenter mes contacts professionnels	66 %

Annexe 9 – Préparation à la carrière et à l'emploi - Évaluation des jeunes

Suite à la participation au programme	% d'accord ou tout à fait d'accord
J'en sais plus sur les ressources et les aides disponibles	84 %
Je me sens mieux préparé à entrer dans la vie active	79 %
Je suis plus motivé pour atteindre mes objectifs professionnels ou éducatifs	76 %
Je suis plus optimiste face à l'avenir	75 %
Je suis plus confiant dans mes compétences professionnelles	73 %
Je suis moins stressé	60 %