

جزا

RAPPORT ANNUEL

2021 | 2022



TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

MOT DE LA DIRECTIOJN GÉNÉRALE

L'ÉQUIPE D'IJQ 2021-22

IJQ EN UN COUP D'OEIL

LES SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUX EMPLOYEURS

SERVICES AUX INSTITUTIONS ET ENTREPRISES

PROMOTION ET COMMUNICATION

CAMPAGNE DE LEVÉE DE FONDS

TÉMOIGNAGES & PHOTOS



MOT DE LA PRÉSIDENCE

Nous y sommes, la reprise des activités en présentiel, la relance de l'activité économique, et probablement la fin de la pandémie qui devrait bientôt être derrière nous.

C'est un véritable honneur d'avoir occupé la fonction de **Président du Conseil d'Administration** de l'organisation Intégration Jeunesse du Québec, tout au long de cette année bien mouvementée. Nous transitionnons pour faire face aux nombreux changements et sortons d'une longue période remplie de défis et d'obstacles de toutes sortes pour notre organisation.

C'est grâce à l'esprit de collaboration de tous les acteurs d'IJQ, et de ses partenaires que nous avons su surmonter des montagnes. Nous avons maintenu l'ensemble de nos opérations et nous nous sommes même réinventé pour créer de nouvelles activités avec beaucoup de résilience. Notre activité de financement en est un exemple : les boîtes-repas Festin de homards à domicile a été un succès et est reconduite en 2022. Je suis très fier de l'équipe d'IJQ et des membres du CA qui ont largement contribué à cette réussite !

À l'heure où je rédige ces mots, nous savons déjà qu'IJQ fera face à un déménagement et une relocalisation temporaire dans de nouveaux locaux. Les élections d'un nouveau gouvernement à l'automne 2022 guideront nos actions futures. Cela annonce encore bien des changements pour l'organisme. De nouvelles avenues de formations et de levées de fond sont à prévoir pour 2023...

L'expérience et les compétences de la nouvelle Direction générale, Élodie Boisseau, ont clairement insufflé l'oxygène nécessaire durant la dernière année. Il ne fait aucun doute qu'IJQ fait office d'acteur important dans l'écosystème du marché de l'emploi dans la région de Montréal. La notoriété de l'organisation n'est plus à faire. Il s'agit maintenant de suivre les tendances, de se positionner de manière stratégique, de poursuivre la transformation entamée, d'ouvrir de nouvelles portes et de faire rayonner l'organisme et sa mission.

Intégration Jeunesse du Québec inc. continuera donc de soutenir l'intégration et maintien en emploi des jeunes adultes en leur offrant une multitude de services adaptés à leurs besoins et à ceux du marché du travail qui ne cesse d'évoluer.

Longue vie à IJ !



Jonathan Moreau

Président du Conseil d'administration

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Jonathan Moreau
Président
Producteur associé | Reflector
Entertainment



Jean-Michel Stam
Secrétaire-Trésorier
Directeur Général Délégué Canada |
Berger-Levrault



Loïc Cloutier
Administrateur
Vice-président
Opérations | Super C



Nathalie Ponceblanc
Administratrice
Directrice Investigation et
Opérations Fraude Mouvement
Desjardins



Claudine Ricard
Administratrice
Chef de la Direction des Ressources
Humaines | Solotech



Etienne Gosselin
Administrateur
Vice-Président | Ryan
Affaires Publiques



Alexandre Fallon
Administrateur
Sociétaire | Osler, Hoskin &
Harcourt



Patrick Saint-Pierre
Administrateur
Directeur des ventes | Entrepôt
de Montréal,
Groupe Monaco



Francis Gaudette
Administrateur
CPA auditeur | Directeur principal -
Certification Raymond Chabot Grant
Thornton

MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

L'année 2021-2022 fût une année riche d'imprévus, de rebondissements et de quelques tempêtes ! D'un côté, la pandémie a été encore bien présente. La Covid-19 a continué de nous solliciter en termes d'adaptabilité et de résilience. Sans nous laisser aucun répit, même durant le temps des fêtes !

Nous avons continué de nous "réinventer" pour assurer l'ensemble des services, Quels défis ! Entre les mesures sanitaires, la reconnaissance du statut de travailleurs essentiels, la volonté de garantir du présentiel aux jeunes les vulnérables, le développement de l'offre de service en mode hybride (présentiel/distanciel). Tout cela, en tenant compte du risque Covid, de la fatigue et de la lassitude légitime des équipes de travail.

De l'autre côté, la pénurie de main-d'œuvre nous a attaqués sur plusieurs fronts avec des défis de recrutement des participants accéléré par la diminution de l'immigration du nombre d'habitants à Montréal, l'obligation de transformer notre offre de services pour s'adapter aux mutations du marché du travail, les mouvements de personnels dans un contexte favorable aux travailleurs. Comme les employeurs, nous sommes confrontés aux mêmes enjeux pour maintenir l'expertise de l'organisation et la rétention des employés.e.s.

Enfin, je peux passer sous silence l'augmentation exponentielle des exigences de plusieurs de nos partenaires financiers. Ils ont certes été encore très compréhensifs en raison de la pandémie et le soutien financiers fédéral à été majeur pour IJQ, mais les exigences de rééditions, de rentabilité et d'innovations constantes sont une pression douloureuse et constante ces derniers mois.

Il faut beaucoup de passion, d'insouciance et de détermination pour travailler dans le communautaire ces temps-ci, encore plus pour le faire dans un organisme jeunesse indépendant dans le secteur de l'employabilité et du développement des compétences ! Je remercie donc très sincèrement l'ensemble des employés.e.s dévoués.e.s d'IJQ, ainsi que les membres bénévoles du CA.

IJQ a poursuivi sa mission depuis 42 ans pour l'épanouissement des jeunes sur le marché du travail. Dans une époque aussi troublée et concurrentielle, nous avons misé sur la QUALITÉ ET L'INNOVATION DANS NOS PRATIQUES D'INTERVENTIONS : offrir des services qui se distinguent grâce à la création de liens significatifs avec les jeunes, un accompagnement social solide et une grande écoute des aspirations des jeunes générations. Ce rapport vous racontera les beaux défis relevés par cette équipe courageuse et impliquée, les apprentissages réalisés face aux difficultés rencontrées et surtout tellement de belles histoires de vie et de succès des jeunes !

Aussi fou que cela puisse paraître, comment ne pas être aussi heureux.ses de contribuer à une si noble MISSION ! Il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour rester dans les prochaines années un acteur incontournable de l'employabilité mais rien ne nous arrêtera !



É Boisseau

ÉLODIE BOISSEAU

Directrice générale

ÉQUIPE IJQ 2021-2022

Équipe de gestion



Élodie Boisseau
Directrice Générale
entrante



Sandra Sebag
Superviseure, Administratif



Marie-Eve Gauthier
Superviseure des services
de formation



Marina Lohmann
Superviseure des services
d'aide à l'emploi

Administration



Isabela
Patru
Comptabilité



Gaëlle
De La Brosse
Communication



Pierre
Ngo
Archivage



Dorra
Benromdhane
Secrétariat

Coordonnateurs de projet



Natalia
Crevoisier



Sarah
Chevassus



Louisa
Silva

Chargé.es de projet, conseillers en développement professionnel et intervenants psychosociaux



Rébecca
Houle-Gauthier



José-Miguel
Giuterrez



Isabelle
Jodoin*



Isabelle
Vachon



Laura
Lefevre



Joannie
Pélouquin-Labbé



Moctar
Gueye



Marika
Henry



Daniella
Virtuoso



Marcilene
Silva da Costa



Fatiha
Safer



Laura
Geffard-Vilsaint



Diana
Sanchez-Pardo*



Pauline
Huby



Robin
Deslandes



Judithe
Sergerie-Bentes



Philippe-Antoine
Deslandes-Brousseau

* en congé maladie/maternité

IJQ EN UN COUP D'OEIL



42

ans d'existence



24

employé.e.s



508

participant.e.s
et 80 employeurs

11

projets



72% DES PARTICIPANT.E.S ONT MOINS DE 20 ANS



75%

des cibles atteintes



Taux de
placement

SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI, ET DE PLACEMENT
SERVICE DE MAINTIEN EN EMPLOI
ET AUX EMPLOYEURS

- SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI ET DE MENTORAT PROFESSIONNEL
- SERVICE DE MAINTIEN EN EMPLOI
- CONTINUUM ENTREPRISE | FIT (FORMATION-INTÉGRATION-TRAVAIL
- MAINTENANT J'AVANCE - DES OPTIONS POUR TON AVENIR
- INCLUSION DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ DES PERSONNES
- RACISÉES EN ENTREPRISES (IDEE)

SERVICES DE FORMATION
TESTEURS DE JEUX VIDÉO
MONITEURS DE CAMPS JOUR
SAUVETEURS DE PISCINE
ATELIERS JEUNESSE

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE
ACCOMPAGNEMENT EN PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE
AU CENTRE GÉDÉON-OUIMET
PROJET 16-20 ANS
ENSEMBLE VERS DEMAIN !

SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI

Le Service d'aide à l'emploi permet depuis plus de 37 ans, à des jeunes adultes âgés de 16 à 35 ans, d'élaborer un plan de développement professionnel afin d'atteindre leur objectif et d'intégrer le marché du travail.

Cette année, nous avons offert des services d'aide à l'emploi et de mentorat professionnel grâce au soutien financier de Service Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la mesure de Service d'aide à l'emploi.

Toujours mis en œuvre dans un contexte de pandémie, ces services ont dû s'adapter afin de répondre à demande des chercheurs d'emploi tout en respectant les protocoles sanitaires. Une offre de service en mode hybride a été proposée (rencontre en présentiel et en distanciel selon les besoins).

La situation sanitaire combinée à l'augmentation du déficit de main d'œuvre disponible en raison de la pénurie de main-d'œuvre et à plusieurs mouvements de personnel dans l'équipe, a particulièrement compliqué le travail à réaliser en matière de recrutement et de suivi des participant.es de ce projet. Les résultats ne reflètent pas, ceux dont nous sommes habitués et témoignent des difficultés majeures que rencontrent le secteur de l'employabilité. IJQ est loin d'être le seul dans cette situation.

La diminution des cibles pour s'arrimer à la baisse de clientèle a été négociée avec Service Québec pour la prochaine entente annuelle, tout en reconnaissant un coût client reflétant l'intensité d'intervention nécessaire pour accompagner une clientèle vivant de nombreux problèmes sociaux et d'obstacles les empêchant de maintenir en emploi malgré le contexte favorable aux chercheurs d'emploi.

IJQ mise depuis 3 ans et de manière avant-gardiste sur le développement des services de maintien en emploi pour compenser la baisse de clientèle en recherche d'emploi.

La nouvelle équipe a maintenu ses efforts pour trouver de nouveaux moyens afin de rejoindre la clientèle et de rendre les services attractifs. Un travail en profondeur a été entamé pour trouver des solutions au défi de recrutement qui vont persister dans les années à venir.

IJQ mise sur la QUALITÉ des services, la création de liens significatifs avec la clientèle et le sentiment d'appartenance à l'organisme pour favoriser le référencement. Nous multiplierons nos activités de communications.

L'équipe a travaillé à élaboration de nouveaux partenariats, ainsi que les activités de promotion.

Volet mentorat professionnel

Ce programme permet aux chercheurs.euses d'emploi issus.es des communautés ethnoculturelles d'être jumelés avec un mentor expérimenté dans le métier auquel ils aspirent dans le but d'acquérir des connaissances par rapport aux postes, au secteur d'emploi, aux cultures d'entreprise ainsi qu'au fonctionnement et aux manières de faire des professionnels du marché du travail québécois.

Ceci afin de les aider à trouver un emploi et s'intégrer rapidement au milieu qui les accueille tout en se maintenant en poste.

Cette période n'a pas été favorable en matière de Mentorat professionnel : parmi les candidats admis, la plupart n'étaient pas admissibles au volet de mentorat professionnel et ceux qui y restaient se sont placés assez vite. L'offre de mentorat n'a pas toujours été en adéquation avec les besoins des participants.



45

admissions
(cible : 175)

37

placements, retours aux études et autres mesures

1

mentorat professionnel (cible : 30)

SERVICE DE PLACEMENT EN EMPLOI



Piloté par le RSSMO*, depuis 4 ans, ce projet auquel IJQ a contribué à la cocréation et à la mise en œuvre, prépare au travail des futurs employé.e.s rencontrant plusieurs difficultés importantes d'intégration en emploi.

Ces futur.e.s travailleurs.euses bénéficient d'un accompagnement de groupe, d'un suivi individuel personnalisé avec une aide au placement et un suivi en emploi idéalement en triade avec l'employeur. Les formations les aident à développer les compétences essentielles en milieu de travail et leur offre de l'aide pour obtenir le poste auquel ils.elles aspirent dans le domaine souhaité.

Ce projet en recherche et innovation se base sur la collaboration tripartite entre les entreprises, les individus et les conseillers.ères afin de mettre en place les conditions gagnantes pour bien intégrer les personnes en emploi et favoriser la rétention de la main-d'œuvre. Le projet a permis de démontrer la capacité des organismes en employabilité à travailler avec les employeurs. Ce projet prend fin en 2022 mais se poursuivra en s'intégrant à l'offre de service du SAE dans la prochaine entente de l'IJQ 2022-23.

La formation de groupe est très profitable et cela a eu un impact très positif sur la clientèle. Dans le contexte de la pandémie, un soutien accru pour maintenir la motivation des participant.e.s et lutter contre le décrochage a été nécessaire.

Résultats 3e/4e année du projet :



19

Participants

11

Placements

24

Triades sur 4 ans



Financé par la CPMT et géré par le RSSMO, le projet FIT est une belle réussite de travail collectif au sein de notre regroupement. IJQ a contribué au succès depuis les origines de ce projet, permettant de placer en emploi des futur.e.s travailleur.euses dans des secteurs de leur intérêt grâce à de la formation et des subventions salariales.

Les participant.es peuvent bénéficier d'une formation pré-emploi puis d'un accompagnement en emploi et les employeurs reçoivent une aide financière dégressive pendant plusieurs semaines.

Dans cette 8e édition, nous avons conclu 1 entente de stage sur les 5 qui sont prévus, le projet ayant été prolongé, nous continuons nos efforts pour réaliser les autres d'ici l'automne 2022.

**RSSMO : Réseau des services spécialisés de main d'œuvre regroupement national auquel nous adhérons. La Direction générale représente ce dernier au Comité consultatif Jeunes de la Commission des Partenaires du Marché du Travail depuis 2 ans.*

Résultats Fit 7 :



15

Participants formés

8

Placements

7

SERVICE DE MAINTIEN EN EMPLOI

Financé par Services Québec dans le cadre d'un projet-pilote innovant et avant-gardiste proposé par IJQ, le service de maintien en emploi tend à développer une offre de service unique qui permet aux personnes qui se trouvent actuellement en emploi de mieux intégrer leur milieu de travail, d'accroître leurs compétences pour s'y maintenir et y évoluer de façon autonome. Ultimement, il favorise la rétention des employé.e.s, une carrière à long terme au sein de leur entreprise ou du secteur visé.

Cette année, après trois années de travail, nous avons dépassé notre cible de travailleurs actifs accédant au programme et 20 individus étaient encore en emploi au 31 mars. Il s'agit d'un service en pleine expansion répondant aux besoins des individus et de ceux des entreprises dans ce contexte de pénurie de main d'oeuvre



21

personnes ont bénéficié des services de maintien en emploi (cible : 20)

Témoignage

“

J'ai découvert les services lors d'une conférence d'IJQ au Collège Supérieur de Montréal. À la fin de la conférence la conseillère (Marika Henri) nous a invité à entrer en contact avec elle directement si nous avions des questions ou des besoins en lien avec la recherche d'emploi.

Je lui ai envoyé un courriel directement, Marika avait captivé mon attention durant la conférence, elle m'avait donné envie d'en savoir plus.

Je n'ai pas été déçue, cette conseillère a une approche douce et pleine d'empathie, mais elle a surtout su me faire voir ma démarche vers mon emploi comme un parcours intéressant où j'ai pu apprendre beaucoup. Elle avait toujours des devoirs et des tests pour moi qui avaient pour but d'en apprendre davantage sur moi-même et comment trouver ma place. Comme immigrante, je n'ai pas un grand réseau ici, Marika a été majeure dans mon intégration au Canada. Je suis aussi contente de savoir que je peux toujours retourner vers elle au besoin. Je l'ai recommandé à des amis de ma communauté pour les mêmes raisons. Lors d'un salon de l'emploi, elle a pris du temps pour moi, je me suis sentie accueillie...

Je suis maintenant dans un emploi que j'aime, qui convient à mes besoins et où on me respecte. Marika n'aime pas que je dise ça, mais c'est grâce à elle, sa vision et sa confiance en moi que j'ai pu y arriver.

Merci Beaucoup!



Yandan Sun (participante du SAE 2022)

SERVICES AUX ENTREPRISES

IJQ s'investit depuis de nombreuses années à lutter contre le racisme et les discriminations de toutes sortes auxquelles font face les participant.e.s de ses projets..

Dans ce projet pour les entreprises, développé en 2020, IJQ vise à sensibiliser et informer les PME, ainsi que leurs employé.e.s, aux enjeux vécus par les communautés racisées et/ou issues de la diversité. Les employeurs sont invités à se mettre en action en bénéficiant de services gratuits d'accompagnement pour développer des politiques et stratégies ÉDI et favoriser une cohésion d'équipe bienveillante et inclusive.

Pour augmenter cette ouverture et réduire les obstacles à l'emploi, nous avons réalisé **8 conférences-panel** permettant la diffusion et le rayonnement des bonnes pratiques.

27 experts provenant de divers milieux du marché du travail sont venus partager leurs connaissances et échanger avec les participants issus des entreprises. Plusieurs sujets ont été explorés :

- la place des femmes sur le marché du travail,
- les biais inconscients, l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- l'insertion des personnes immigrantes, asiatiques et noires dans les entreprises québécoises,
- la place des autochtones dans le marché du travail,
- féminisme et intersectionnalité puis télétravail et diversité.



Financé par Patrimoine Canada, ce projet fédéral a réussi à rejoindre, de manière directe et indirecte 15 des 18 milieux employés ciblés dont 8 privés et 7 centres publics de la Ville de Montréal parmi lesquels se trouvent 2 PME, et ce, seulement avec la tenue de 4 séries d'ateliers.

Nous espérons pouvoir livrer de nouveaux ateliers dans les prochaines semaines et rejoindre d'autres entreprises. Dans le contexte de la pandémie et de la pénurie de main-d'œuvre, il est compliqué de mobiliser des entreprises sur des sujets transversaux. Les ressources humaines sont toutes favorables et reconnaissent la pertinence du projet mais les urgences de trouver des employés ont souvent pris le dessus. Nous poursuivrons nos recherches pour les convaincre d'investir dans "une approche inclusive".



8 conférences réalisées sur l'année 2021-2022

27 panélistes-experts

371 participant.es inscrit.es et un taux de présences dépassant les **65%**

4 ateliers en entreprises

18 milieux de travail

FORMATION EN ALTERNANCE ÉTUDES-TRAVAIL

TESTEUR DE JEUX VIDÉO

Reconnu par les entreprises de l'industrie du jeu vidéo, le projet Testeur·euse de jeux vidéo a pour objectif d'offrir une formation à des jeunes sans emploi et peu scolarisés de la grande région de Montréal afin d'intégrer l'industrie.

Ce programme en alternance études-travail de 5 mois, inclut un service de placement et permet à 15 participants.es d'être formés.es à un métier toujours en forte demande.

La 16e édition du programme de formation a débuté en novembre 2021 et a pris fin en mai 2022.

Impactés à nouveau cette année par la situation sanitaire liée aux différentes vagues de la COVID-19, nous avons adapté le parcours de formation et offert de la téléformation à distance tout en garantissant du présentiel aux participant.e.s les plus vulnérables.

Grâce à un soutien psychosocial particulièrement accru et des partenariats solides avec les formateurs, la clientèle la plus vulnérable a persévéré et est restée en capacité de faire les apprentissages nécessaires.

Nos activités de placement ont également été impactées par les nombreux changements vécus par l'industrie en raison de la pandémie et de la pénurie de main-d'œuvre (mouvement de personnel, report de projets, télétravail et organisation du retour en présentiel, etc.) L'embauche a pris jusqu'à 5 mois suivants la fin de la formation. Nous avons donc renforcé nos activités de suivi post-participation.



Les partenaires du secteur maintiennent depuis de nombreuses années leurs implications et leur confiance dans ce projet. Mise en œuvre depuis plus de 15 ans, ses preuves ne sont plus à faire et il se distingue encore dans son approche qui tient compte des besoins importants de la clientèle et de ceux des employeurs. Le savoir-faire d'IJQ réside dans sa capacité à mobiliser et identifier les individus en mesure de suivre l'intensité de la formation. De former sur le plan personnel, professionnel et technique des individus vivant plusieurs problématiques. Enfin, de les préparer à se trouver un emploi et surtout à s'y maintenir.

Nous poursuivrons nos efforts pour le succès de la cohorte de 2021-2022 qui est actuellement encore en suivi post-participation. Les résultats de placement définitif seront disponibles en octobre 2022.

Les entreprises de l'industrie ont manifesté leur satisfaction au regard de la qualité de la formation et réitèrent le souhait de poursuivre la collaboration au profit de futur·es testeur·euses.

La nouvelle édition sera déposée au début de l'automne auprès de Services Québec.



15
admissions
(cible : 15)

15 finissant·es (cible : 12)
7 entreprises partenaires

10



TÉMOIGNAGE

TJV16



Avant de commencer la formation de TJV à IJQ je vivais l'un des pires moments de ma vie, je traversais une période difficile, et je ne savais pas trop où m'en aller.

C'est alors que j'ai reçu un appel de l'employée d'IJQ (Marie-Eve Gauthier) qui m'a mentionné que j'étais convoqué à une séance d'information pour la formation de testeurs de jeux vidéo.

Cela m'a redonné de la motivation parce qu'enfin j'avais l'opportunité de pouvoir apprendre et avoir du succès dans quelque chose que j'aime. Les semaines ont passé et à la suite de cette rencontre et des entrevues et je n'avais pas de nouvelles, j'étais anxieux de ne pas être choisi. Je me rappelle lorsque Marie-Eve m'a enfin rappelé et annoncé que j'avais été choisi pour commencer cette formation. J'étais vraiment heureux et prêt pour ce nouveau défi.

Et voilà que j'étais l'un des 15 chanceux pour participer à cette belle aventure! Et lors de ce beau parcours j'ai appris beaucoup dans le milieu du jeu vidéo et j'ai eu la chance d'apprendre par des professionnels qui sont déjà dans l'industrie, travailler sur certains points plus difficiles pour moi et sortir de ma zone de confort, sans oublier que j'ai dû persévérer tout au long de la formation, ne jamais baisser les bras et faire preuve de patience après ma formation.

J'ai que du positif qui ressort de mon parcours chez IJQ, en ajoutant même que les intervenants et le chargé de projet sont vraiment impliqués et super qualifiés.

IJQ m'a carrément remis sur la bonne voie, car grâce à eux je travaille maintenant comme FQA Test Associate chez Lionbridge et je peux enfin exercer le métier que j'aime et continuer d'élargir mes compétences.

Merci de tout cœur IJQ!

Vous avez fait de moi une personne qui sait maintenant où il s'en va dans sa vie tout en étant plus professionnel et motivé plus que jamais.

Mathieu Murray, finissant TJV 16 cohorte 2021-2022



MAINTENANT J'AVANCE ! DES OPTIONS POUR TON AVENIR

Le projet « MAINTENANT J'AVANCE ! Des options pour ton avenir » (MJ) a été mis en œuvre pour une 2^e année par IJQ du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 et financé par Service Québec dans la Mesure Jeunes en mouvement vers l'emploi.

MJ vise l'insertion socioprofessionnelle de 35 jeunes très vulnérables grâce à un accompagnement personnalisé, ludique et structurant afin de les aider à identifier leurs capacités et leurs intérêts, ainsi que de découvrir et exploiter leur plein potentiel. Grâce à un soutien intense et significatif, IJQ accélère leur mise en action et leur succès dans un cheminement professionnel.

La mise en œuvre du projet a fait naître une collaboration tout à fait originale entre IJQ et l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) alliant ainsi leurs forces respectives et leurs expertises.

Le superviseur clinique Guy Perreault (psychothérapeute et conseiller d'orientation) a contribué à mettre en place une méthode d'évaluation permettant de personnaliser l'accompagnement des participant.e.s de façon très efficace, et de dirigé rapidement les interventions.



 **29**

admissions
(cible : 35)

Le projet se distingue d'une part dans sa capacité à rejoindre et mobiliser une clientèle qui n'utilisent pas les services plus classiques d'aide à l'emploi. Les futurs participants sont principalement rejoints directement dans leur milieu de vie comme nous le souhaitons dans notre stratégie initiale de recrutement.

D'autre part, pour cette 2^e année, les résultats sur une clientèle composé en partie de jeunes suivi par la DPJ, n'ayant jamais occupé un emploi stable ou s'étant maintenu que dans des emplois précaires jusque là. Les résultats parlent d'eux-mêmes. Le taux de maintien en formation s'explique par l'approche souple, flexible et de l'intensité d'intervention progressive puis dégressive du parcours.

Le projet a misé sur le développement de la gestion des émotions, la maîtrise d'outils novateurs en communication et du développement de l'intelligence émotionnelle et relationnelle de ses jeunes. Ainsi, les participants apprennent dans un climat ultra-sécurisant à faire face à des situations de plus en plus complexes. Les intervenants priorisent en tout temps la relation avec les participant.e.s, la création de liens humains significatifs et cela peut importe les résultats des jeunes. Cette approche est basée entre autres sur la théorie de l'attachement comme levier et accélérateur d'apprentissage. Ainsi, ils.elles accèdent beaucoup plus rapidement à des capacités nouvelles de développement et de changements qui étaient bloquées jusque-là.

Actuellement, les innovations du projet sont appliquées progressivement grâce à de la formation dans les autres équipes projet d'IJQ. Ces nouvelles approches d'intervention ont démontré leur bénéfice pour l'obtention des résultats.

27 finissant-es
24 placements

12

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

ateliers en entreprises

Sauveteur.euse.s en piscine

Cette édition a présenté son lot de défis pour offrir une formation de qualité et sécuritaire dans le contexte pandémique. La fermeture des piscines en mars 2020 n'avait pas permis à l'ensemble des sauveteur.ses de la cohorte précédente de terminer leur formation. Nous avons intégré 7 jeunes afin de leur permettre de terminer leur formation.

Nous avons ainsi admis 41 jeunes dans cette 15e édition.

Un investissement important a été nécessaire pour maintenir la qualité du parcours de formation. Il a fallu composer avec la fatigue et la démotivation importante des jeunes tout en jonglant avec les règles sanitaires fluctuantes et doubler le recrutement de formateurs pour les respecter. Afin d'exposer le moins possible les jeunes aux risques de contamination par la Covid-19, nous avons déployé une formation alternant activités en présentiel et cours à distance. Nous avons aussi dédoublé toutes nos activités pour réduire la taille des groupes et permettre le rattrapage en cas d'absence ou d'isolement préventif.

L'isolement social vécu par les jeunes, au fil des confinements, s'est fortement ressenti. Pour compenser et obtenir les résultats, nous avons toujours maintenu du présentiel et intensifié les interventions. Nous avons porté une attention toute particulière à personnaliser nos communications malgré le volume de participant.e.s afin de maintenir le lien avec eux. Bâtir des liens significatifs avec l'ensemble des participant.es a permis de les maintenir motivés tout au long de la formation.

Lors de cette édition, les cohortes ont respecté une belle égalité en termes de répartition des sexes, avec autant d'hommes que de femmes formées. Et c'est le résultat de plusieurs années d'efforts sur l'amélioration de nos outils de communication, davantage inclusifs.



41

admissions

(cible : 36)

33

15



Mais notre fierté réside avant tout dans le déploiement du projet sans éclosion au sein de nos cohortes.

Cette édition nous a demandé beaucoup d'adaptions mais pas juste pour la Covid..., mais aussi dans nos modalités de formation que dans son contenu, pour toujours plus d'adéquation avec les besoins, tant des employeurs que des participant.es.

Nous avons été une soupape de décompression dans cette période troublée pour nombre de jeunes en permettant le maintien d'une activité physique, de liens sociaux et l'obtention d'un emploi valorisant. Le tout en favorisant leur persévérance scolaire dans un contexte étudiant souvent chaotique en raison des mesures sanitaires. Nous avons joué un rôle important et significatif auprès des jeunes dans leur maintien à l'école.

Le projet tend dans l'avenir à renforcer notre travail d'accompagnement des jeunes dans l'obtention de compétences sociales essentielles à l'emploi, et soutenir notamment ceux les plus en difficultés, privés en partie des bienfaits du milieu scolaire et parascolaire durant les 2 années de pandémie

En juin 2021, nous avons soutenu 2 participant.es afin d'être lauréates de la bourse scolaire Ted Rodgers. Cette bourse souligne l'implication des jeunes dans leur communauté et leur permet de soutenir financièrement leur parcours scolaire.

placements (1 participant blessé proche de l'été et en invalidité, 2 échecs au Sauveteur National, 5 abandons notamment pour absences dues à la Covid-19)

employeurs partenaires

13

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

Moniteur.trice.s de camp de jour

Pour une 16e année consécutive, le projet Moniteurs est financé par la Ville de Montréal grâce à une entente avec le MTESS. Il vise à aider des jeunes montréalais de 16 à 20 ans, issus de la diversité culturelle provenant des écoles publiques avec indice de défavorisation élevé, à être formés pour devenir animateur.trice.s de camp de jour.



48 jeunes ont sélectionnés et répartis en quatre groupes de 12 participants. De février à juin, les jeunes ont suivi les formations techniques DAFA, Secourisme, Enfants à besoins spécifiques, etc. Les participants sont encadrés et reçoivent un soutien social au besoin jusqu'à la fin août. Les intervenants d'IJQ offrent aussi la formation générale grâce à différents ateliers préparatoires en emploi et spécifiques au métier d'animateur.trice.s de camp de jour. Tous les finissants reçoivent de l'aide pour leur placement en emploi dans un camp et sont suivis en triades avec l'employeur sur les lieux de travail pour s'assurer du bon déroulement en emploi et du maintien durant l'été.

À la fin de la formation, ils ont tous les outils nécessaires pour devenir animateur.trice.s et intégrer le marché du travail. Ce projet se déploie entre janvier et août chaque année. Comme Sauveteurs de piscine, il a pour but de favoriser la persévérance scolaire, l'inclusion sociale ainsi que permettre l'initiation des jeunes au marché du travail pour lutter contre la pauvreté.

Ces projets sont actuellement d'autant plus pertinents que la pénurie de main-d'œuvre frappe durement les piscines et les camps de jour. Notre contribution à produire des employé.e.s de qualité est reconnu. Et nous poursuivrons dans les années à venir à développer ce type de projet pour encadrer le travail des jeunes de plus en plus fréquents en raison des besoins du marché de l'emploi.

Défis

Cette année, la formation nous a demandé une grande capacité d'adaptation et beaucoup d'efforts pour continuer à offrir la même qualité malgré les mesures sanitaires. Maintenir, les cours en présentiel à représenter aussi un grand défi et proposer une formation en mode hybride tout en donnant le plus possible d'ateliers en présentiel, en dosant le risque Covid versus les bienfaits de la socialisation pour les plus jeunes sur leur capacité d'apprentissage et leur santé mentale. Cette année, soulignons l'exploit de n'avoir connu aucun abandon de la formation. Les jeunes qui ne se sont pas placés n'ont pas souhaité travailler à la fin de la formation pour différentes raisons.

Un autre grand défi a été de trouver une alternative pour le stage pratique permettant de valider le DAFA en sachant que les camps de jour n'allaient pas être ouverts durant la semaine de relâche comme à leur habitude. Nous avons donc communiqué avec les responsables de camp ainsi que nos partenaires de la Ville de Montréal pour trouver une solution. Ainsi nous avons suivi organisé la réalisation et l'évaluation du stage durant leur première semaine de travail durant l'été.



Bons coups

Durant le cadre de la formation Moniteurs, les participants n'ont pas pu faire leur stage comme prévu durant la semaine de relâche. En effet, les jeunes n'ont pas pu exercer le métier d'animateur sur le terrain avant de travailler durant l'été. Ainsi, pour compenser, plus d'emphase a été mise sur la pratique d'animation en groupe durant tous les ateliers généraux portant sur d'autres thèmes. Parallèlement, plus d'activités ont été mises en petite équipe afin de favoriser le travail de groupe comme dans les camps de jour. Par conséquent, cela a nous aussi permis à enrichir notre expertise. De plus, des ateliers de rattrapage sur Zoom ont été ajoutés pour les jeunes qui n'avaient pu venir aux ateliers, car ils étaient en confinement ou en isolement préventif. Plusieurs améliorations mises en place dans le contexte pandémique vont perdurer l'an prochain en raison des bénéfices pour les jeunes. Cette année, les suivis psychosociaux ont beaucoup plus soutenu et offert auprès des jeunes pour contrer l'effet nocif de l'isolement social sur le moral des participants.

Cette année encore nous avons eu la chance de poursuivre notre partenariat pour une 4^e année avec le collège André Grasset. Comme les trois années précédentes, ils offraient la possibilité à un ou une participant.e de remporter une bourse leadership pour sa participation citoyenne et son implication dans un de nos projets. 4 personnes ont posé leur candidature et c'est le participant de Moniteurs 2021 qui a été choisi par le comité pour pouvoir étudier à Grasset à l'automne 2022 dans le DEC de son choix. Nous lui souhaitons bon succès dans ses études.



48 admissions

41 placements en emploi

15 employeurs partenaires

"Je voulais un emploi d'été qui me permettrait de développer des qualités autant professionnelles que personnelles. J'ai donc fait la formation IJQ de moniteur de camp de jour. S'occuper de jeunes enfants exige de développer une relation de confiance et implique un sens des responsabilités important. Je ne le regrette absolument pas, car c'est un métier non seulement agréable, mais qui permet d'aider des personnes."

Lwenas Benslimane 2021,
Moniteur 2021



15



Ateliers Jeunesse

Ateliers jeunesse a été déployé pour une troisième année consécutive. Il s'agit d'un projet financé par la ville de Montréal dans l'enveloppe budgétaire du MTESS. Il vise à aider des jeunes montréalais de 16 à 20 ans, de la diversité culturelle provenant des écoles publiques avec indice de défavorisation élevé, à se trouver un premier emploi d'été. Les participants bénéficient d'abord d'ateliers préparatoires en emploi, de l'aide pour leur jumelage en entreprise ainsi qu'un suivi en triade avec l'employeur sur les lieux de travail pour s'assurer du maintien des jeunes en emploi. Le but du projet est de travailler la persévérance scolaire, l'inclusion sociale ainsi que permettre l'initiation des jeunes au marché du travail pour lutter contre la pauvreté.

Interprétation des résultats: Sur les 118 jeunes qui se sont inscrits(e)s à la troisième édition, 74 jeunes ont reçu de l'aide dans leurs démarches de recherches d'emplois que ce soit grâce aux ateliers, portes ouvertes, aides individuelles apportées et autres. 32 jeunes ont obtenu un emploi suite à nos interventions auprès d'eux.

Défis

Cette année un de nos plus grands défis a été de commencer le projet plus tard que prévu. Ceci s'explique par les changements internes que nous avons vécus dans notre organisation au niveau des ressources humaines et de la direction, mais aussi en raison des mesures sanitaires présentes au début du printemps 2021 qui nous ont demandé des ajustements quant au déploiement du projet.

Nous avons aussi rencontré des difficultés de mobilisation ainsi que les enjeux quant à la santé mentale des jeunes et le manque de réceptivité de certains employeurs à engager dans ce contexte Covid incertain.

Enfin, à cette période, les écoles ont été en partie fermées, nous n'avons donc pas pu effectuer le recrutement en partenariat avec le personnel scolaires avec qui nous avons l'habitude de collaborer. Nous nous sommes ajuster en réalisant plusieurs types d'activités promotionnelles sous différentes formes pour essayer d'attirer les jeunes à participer au projet. Les activités de formation ne pouvaient pas se dérouler comme à l'habitude directement dans les écoles non plus et elles ont dû se faire dans nos locaux



Pour le placement, comme plusieurs postes avaient été coupés en raison de la COVID, certains employeurs préféraient réembaucher leurs ancien(ne)s employé(e)s avant de recruter des jeunes. En raison, de la pression imposée sur les responsables pendant les mois de pandémie, le roulement de personnel et le manque d'employés qualifiés dans les organisations, nous avons senti beaucoup plus de réticence lors de cette édition de la part des employeurs à investir du temps pour accueillir des jeunes et les former. Aussi, malgré le manque de main-d'œuvre, plus que les années antérieures les employeurs étaient réticents à l'idée d'embaucher des jeunes en raison des inquiétudes quant à leur fiabilité. D'un autre côté, nous n'avons pas pu satisfaire un nombre important d'employeurs offrant des emplois avec peu de conditions ou des horaires atypiques. Les jeunes étant de plus en plus exigeants en termes de flexibilité, de durée de temps travail, de conditions, etc. Les employeurs ayant compris cela, attirent rapidement le bassin de jeunes les plus débrouillards.

Bons coups

Afin de pouvoir compenser les ateliers dans les écoles, nous avons développé un guide de survie de la recherche d'emploi pour les jeunes, présentant de façon ludique les différents contenus importants abordés tout au long du projet, par exemple, des informations sur les bonnes pratiques, les astuces et les pièges à éviter sur le marché du travail saisonnier. Nous y avons aussi abordé la conciliation entre les aspirations de la génération Z et le marché de l'emploi. Celui-ci a été remis par courrier à l'ensemble des jeunes du projet pour leur permettre d'avoir un outil de référence à conserver à la maison.

“ Grâce à Ateliers Jeunesse, je me suis trouvé un emploi tout de suite après les ateliers. On a appris plein de choses dans les ateliers comme comment se comporter en entrevue. On nous a appris les bases nécessaires pour mieux travailler. Je recommanderais Ateliers Jeunesse, parce qu'ils sont là pour nous tout au long de notre parcours. Ils sont à l'écoute de nos besoins et ils nous aident à trouver un emploi qui nous plait vraiment. ”

Mariama, finissante 2021



118

jeunes inscrit.es

dont 57% inscrits après la

fermeture des écoles

(cible 320)

74 jeunes ont reçu de l'aide
dans leur démarches

32 jeunes ont obtenu
un emploi



SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE

SOUTIEN, ACCOMPAGNEMENT ET ANIMATION D'ATELIERS AU CENTRE GÉDÉON-OUIMET, CENTRE DE FORMATION GÉNÉRALE AUX ADULTES.

Le projet est financé depuis 18 ans par Services Québec, et vise à offrir des services de suivi et d'accompagnement en persévérance scolaire aux élèves sur une mesure de formation financée par Service Québec et vivant des problématiques qui nuisent au maintien et à la réussite de leurs études. Les élèves ayant 35 ans et moins sont prioritaires et plus particulièrement ceux qui sont âgés de moins de 25 ans ou prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours (AFDR). Des ateliers de groupe et des activités sont également offerts aux élèves tout au long du projet afin de les informer, les accompagner dans leur cheminement sur divers aspects de leur vie et de les outiller dans l'acquisition de compétences favorisant leur insertion socioprofessionnelle.

L'accompagnement psychosocial offert par l'équipe d'intervention très bien implanté dans l'école se base spécifiquement sur la compréhension des difficultés d'adaptation, de comportement ou d'apprentissage scolaires des élèves. L'intervention proposée repose sur l'approche développementale, qui prend en considération le développement global du participant : l'affectif, le social, le cognitif et le physique ; l'approche psychodynamique, qui s'adresse à la subjectivité de la personne, son monde intérieur et ses affects, ainsi que les liens d'attachement, les deuils et les traumatismes vécus; l'approche systémique, qui considère la personne dans son contexte et les processus d'influences qui y sont en œuvre ; l'approche transculturelle, qui prend en considération la symbolique et la signification culturelle sous-jacentes aux difficultés.

Ainsi, IJQ a encore cette année, limité les abandons de formation, augmenté les réussites scolaires et atténué les impacts des interruptions de formation qui sont parfois nécessaires pour faire certaines démarches psychosociales. La réussite du projet est le résultat du travail de l'équipe-école et du leadership d'IJQ.

PROJET 16 - 20 ANS AU CENTRE GÉDÉON-OUIMET

Le projet 16 - 20 ans se déploie depuis plus 15 ans au Centre et a pour but d'offrir des services similaires aux élèves les plus jeunes du centre et en priorité les jeunes des classes de Français de transition.. Il s'agit principalement de jeunes immigrants récents qui vivent plusieurs problématiques en lien avec le choc migratoire, les traumatismes, la pauvreté, l'isolement.

IJQ a reçu le support financier d'un généreux don anonyme privé afin de leur offrir un accompagnement individuel et un ensemble d'activités parascolaires et socioculturelles. Le but est de favoriser leur persévérance scolaire, leur intégration sociale et le sentiment d'appartenance à leur société d'accueil. Nous avons aussi développé la communauté virtuelle afin réduire l'isolement provoqué par les mesures sanitaires et l'école à distance.

Ce projet est toujours en recherche de financement et nous tient tout particulièrement à cœur. Il a démontré au fil des ans que les leviers de la persévérance sont : la création de liens significatifs avec les professionnels du milieu scolaire, la réponse aux besoins essentiels et la résolution des problématiques sociales, enfin le sentiment d'appartenance à une communauté. Nous avons dû suspendre le service durant quelques mois cette année, en raison de difficultés de recrutement d'une ressource qualifiée et polyvalente pour offrir le service. Notre nouvel intervenant recruté à l'étranger à intégrer l'équipe par la suite et nous avons pu reprendre le service à l'heure où nous rédigeons ce rapport.



104

élèves ont bénéficié
de nos services

18



SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE

ENSEMBLE VERS LES ÂÎNÉS !

Le projet « Ensemble avec les aînés » s'est déroulé du 1 avril 2020 au 23 septembre 2021 grâce au financement du Secrétariat à la jeunesse. Initialement, prévue sur une période de 13 mois le projet a pu être prolongé dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Ce projet avait pour objectif d'impliquer des jeunes montréalais.es immigrant.es, âgés de 16 à 29 ans, dans la réalisation d'activités intergénérationnelles avec des aînés. Il a démarré en 2020 en même temps que la pandémie au Québec. Les mesures sanitaires, le confinement et les impacts de la pandémie ont mis en lumière tous les enjeux qui touchent les jeunes et les aînés particulièrement les plus vulnérables. Davantage favoriser le dialogue entre les générations a été aussi un sujet d'actualité sous différents aspects tous au long du projet. Ces deux générations ont été durement touchées les impacts de la pandémie et l'ont très mal vécu.

Les aînés ont été les principales victimes de cette nouvelle maladie (91,3% des personnes décédées de la COVID-19 étaient âgées de 70 ans et plus)[1] et les jeunes ont dû accepter de drastiquement limiter leurs interactions sociales à un âge où la socialisation entre pairs est importante[2].

Le projet a pris un sens tout particulier dans ce contexte inattendu. Il visait principalement à développer les habiletés sociales des jeunes, améliorer la maîtrise du français et faciliter l'intégration sociale et le développement d'un réseau social positif grâce aux effets bénéfiques et reconnus de l'approche intergénérationnelle auprès des jeunes.

Le projet visait aussi de façon transversale des apports bénéfiques pour les aînés : briser l'isolement, développer les ressources de soutien et le réseau social. Le projet a favorisé les rapports plus harmonieux entre les générations en luttant contre les préjugés envers les jeunes et envers les aînés, contre le racisme en sensibilisant à la réalité des jeunes immigrants et en améliorant la connaissance des différentes cultures, tout en valorisant la culture québécoise et la transmission entre les générations.

Nous sommes très fiers de ce projet pilote qui a donné lieu à 10 activités socioculturelles, initiatives et bénévolat profitant tant aux jeunes, qu'aux aînés et à la communauté du Centre-Sud. Plusieurs activités se sont poursuivies dans le cadre de nos projets au Centre Gédéon-Ouimet. Et nous avons inclus le volet intergénérationnel dans le projet 16-20 ans. Nous sommes en recherche de financement pour reprendre ce projet.

[1] Source : Trajectoire de Santé publique, ministère de la Santé et des Services sociaux, 26 janvier 2021

[2] Claes, M. (2003). L'univers social des adolescents. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.



57 jeunes
47 aînés
10 activités
intergénérationnelles



SERVICE DE MAIN D'OEUVRE (VENTES SOLOTECH)

SOLOTECH

Cette année, IJQ a eu une belle opportunité de vente de service avec Solotech. Ce type d'activités nous permet d'obtenir des revenus supplémentaires essentiels pour un organisme qui fonctionne à projet sans financement public à la mission.

Nous avons mis à disposition deux journées semaines pendant 3 mois une conseillère en développement professionnelle qui a participé à plusieurs recrutements pour le service des ressources humaines. En collaboration avec les employés de l'entreprise, la conseillère a réceptionné des CV, sélectionné et filtré des candidatures et planifié des entrevues.

Son expérience en employabilité et notre approche en insertion socioprofessionnelle amènent une vision différente sur les profils. Nous sommes très reconnaissants qu'une entreprise nous ait fait confiance et est ouverte sur son processus de recrutement.

Cela a été source de nombreux apprentissages pour nous aussi. C'est véritablement un partenariat gagnant-gagnant dans le partage d'expérience.

Dans notre offre de service aux entreprises, nous proposons aussi

- La révision de contenu des offres d'emploi
- Les changements d'approche de recrutement et la modification selon les profils de candidats ciblés
- Diversification des plans de recrutement contribuant à l'élargissement du réseau de diffusion (nouveaux partenaires, dont des organismes, des écoles, des regroupements, des médias, sites web, etc. dans ou hors du réseau habituel des entreprises)
- Recommandation des profils atypiques et identification des transferts de compétences potentielles
- Suivi des candidatures, prises de références, rédaction de notes et recommandations
- Guide pour l'obtention du NAS (si statut immigration obtenue)
- Aide à remplir des formulaires de subvention salariale entreprise ou individu, etc.

Nous avons collaboré à :



6000

CV reçus et triés

15

postes

PROMOTION ET COMMUNICATIONS

Depuis la pandémie, IJQ a continué d'augmenter sa visibilité sur les réseaux sociaux. L'ensemble de nos campagnes de recrutement s'y déroulent et nous permettent en grande partie de rejoindre la clientèle de nos différents services.



3314

mentions j'aime FB



18452
visiteurs unique

↑ 6 %



3587

abonné.es

↑ 5 %



324

abonné.es

↑ 15 %



3034

abonné.es

↑ 8 %

Les comptes Instagram, Facebook et LinkedIn constituent un moyen efficace pour interpeller les participants et faire parler de nous auprès d'autres organismes. Nous avons encore développé de nouveaux contenus écrits, photo, vidéo pour alimenter les publications. Nous avons varié les formats (story / posts / événements / publicités, etc.) Nous avons lancé une veille continue sur ces médias pour voir les tendances et ce qui marche auprès des jeunes.

Nous avons continué à mener des campagnes publicitaires sur les différentes plateformes comme META Business. Nous avons poursuivi des actions de communication plus traditionnelle type publipostage, infos-lettre, communiqué. Notre présence dans les journaux gratuits 24h / METRO et JOURNAL DE MONTRÉAL a diminué par choix, mais reste utilisé ponctuellement.

Depuis 2 ans, nous avons aussi créé un poste d'agent de mobilisation en collaboration avec l'OMHM afin de travailler la mobilisation de proximité. Cet employé constitue en soi une stratégie de communication et de communication auprès des jeunes directement dans les lieux publics, les parcs et les milieux de vie (HLM). Cette initiative est très porteuse pour rejoindre une partie de la clientèle que nous visons et qui est beaucoup moins connectée.

MATÉRIEL DE PROMOTION

En raison de l'évolution des réseaux sociaux ces deux dernières années, et des modifications de format apportées à nos visuels de communication, IJQ en a profité pour travailler sur l'esthétique des outils promotionnels des projets principalement destinés aux publics jeunes.

Ainsi au cours de l'année 2021-2022, les visuels et chartes graphiques des projets du SAE /Maintenant J'avance / Moniteurs /Sauveteur et Ateliers Jeunesse ont été retravaillés.



SALONS D'EMPLOI

Après l'été 2021, les premiers salons en présentiel ont fait leur retour. Nous avons privilégié le format présentiel au format hybride (formule en virtuel et en présentiel).

IJQ a participé à 4 salons sur l'année 2021-2022. Le retour en présentiel a de nombreux avantages et les nombres d'inscriptions dans les services d'aide à l'emploi en ont bénéficié immédiatement. Les employés présents au kiosque ont aussi tous été formés et supervisés sur place pour devenir les meilleurs ambassadeurs de notre organisation.

- Événement Carrières du 7 et 8 avril en virtuel
- Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec (SIQ) du 21 et 22 septembre 2021
- Foire nationale de l'emploi du 14 et 15 octobre au stade olympique
- Événement Carrières du 27 et 28 octobre au Palais des Congrès

Nous avons également participé à la foire d'emploi "Ma Place au Centre-Sud" en partenariat avec les organismes locaux.

23
admissions au service du
SAE après ces événements



CAMPAGNE DE LEVÉE DE FONDS

FESTIN DE HOMARD 2021

Dans l'optique de rebondir sur l'annulation du Souper-bénéfice 2021 qui ne pouvait pas avoir lieu en présentiel, IJQ a une l'idée de s'associer au Restaurant montréalais Chez Victoire pour proposer une boîte repas pour 2 personnes livrée à domicile, les 27 et 28 mai 2021.

La campagne de financement a commencé en avril 2021 et a permis à l'organisme de récolter des fonds supplémentaires pour compenser l'absence de notre levée de fonds annuelle. Les donateurs et alliés habituels d'IJQ étaient au rendez-vous !

Malgré des délais serrés, l'événement s'est bien déroulé. La livraison s'est avéré être un grand défi de part la nature du plat principal et de la logistique nécessaire,

Nous avons pu apprécier une fois de plus l'implication et la contribution des membres du CA dans cet événement dont le succès repose sur la générosité et la solidarité !



41 655\$ récoltés



212 boîtes vendues

CHEZ VICTOIRE



CAMPAGNE DE DONS

UN VIRAGE PHILANTROPIQUE

IJQ a tenu un prendre un virage plus philanthropique ces deux dernières années, pour faire rayonner l'impact des actions directes au profit des jeunes, pour s'investir et redonner aux jeunes à l'occasion d'activités philanthropiques existantes.



CAMPAGNE D'APPEL AUX DONS

MARDI JE DONNE



En décembre 2021, nous avons lancé pour la deuxième fois notre campagne "Offrez une carte cadeau à un jeune sans emploi" dans le cadre de l'évènement "Mardi je donne". un mouvement international qui encourage la générosité, l'engagement caritatif et l'appel aux dons.

L'objectif était de récolter 1500 \$ afin d'offrir des cartes cadeau d'une valeur de 100\$ pour les fêtes de fin d'année.



3870 \$ récoltés sur un objectif de 1500 \$



38 participants

ont reçu des paniers pour les fêtes

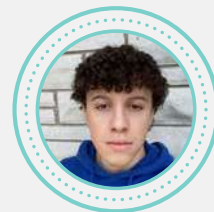
Dans cette même lancée, IJQ collabore avec des établissements et partenaires financiers pour permettre aux participant.es d'obtenir des bourses d'études. Un grand merci à nos partenaires ! Bravo aux jeunes !

BOURSE COLLÈGE ANDRÉ-GRASSET

C'est la 4^{ème} année que nous poursuivons notre partenariat avec le collège Grasset pour la bourse d'études André-Grasset.

BOURSES TED ROGERS

Pour la 3^e année, nous avons collaboré avec Rogers pour la remise de 7 bourses d'études aux participants des projets d'IJQ.



Grâce à ces bourses, l'organisme travaille à favoriser à l'éducation et aide des jeunes à réaliser tout leur potentiel!



"J'ai fait partie de Sauveteurs (court) d'IJQ en 2021. Les formateurs sont tout simplement exceptionnels, le support et l'encadrement que l'on reçoit à IJQ m'a beaucoup aidé à me trouver un travail avec la Ville de Montréal, car on m'a aidé pour toutes les démarches. Je continue encore aujourd'hui, après deux étés passés comme sauveteur, à parler et à encourager les gens à s'inscrire avec IJQ pour faire leur formation de sauveteur national, car je n'ai que du positif à dire sur mon expérience avec eux."

Alycia Vallée, Sauveteur 2021





*"Je ne faisais rien depuis 2 ans.
J'étais tanné (de ma situation) Et après
j'ai reçu un courriel. Parce que je ne
voulais pas devenir un clochard...
Par petits pas, maintenant j'avance ...
c'était parfait comme slogan!.."*

Participant,
Maintenant j'avance! 2021



Merci à toutes et à tous!