



RAPPORT ANNUEL

2022:20
2023:23



MOT DU PRÉSIDENT

Je suis résolument et indiscutablement fier d'IJQ !

Depuis plus de 40 ans, l'organisme vise à soutenir l'intégration des personnes sans emploi en leur offrant des services intégrés, axés à la fois sur leurs besoins et sur ceux du marché du travail.

Je suis convaincu que chaque individu mérite une **chance** équitable de trouver un **emploi** valorisant et de contribuer au **progrès** collectif au sein de notre société.

Cette année a été marquée par une relocalisation de nos locaux et par la fin de l'urgence pandémique, freinant à peine nos activités grâce au **dévouement** des employé·e·s. Cependant, c'est notre capacité de levée de fonds qui a été réduite par l'interdiction des regroupements en présentiel mais nous avons su compenser par l'obtention des aides gouvernementales grâce à une équipe Administrative solide.

Assurer les revenus nécessaires à notre fonctionnement reste un enjeu stratégique pour le développement des OBNL **indépendants** comme IJQ. Je suis donc impatient de pouvoir annoncer le retour en présentiel de notre événement bénéfice pour la prochaine année. Nous saurons convaincre de nouveaux·elles **donateur·trice·s** de la communauté des affaires montréalaises, j'en suis certain.

En offrant des services intégrés, nous entendons créer un environnement où les chercheur·euse·s d'emploi et les travailleur·euse·s peuvent accéder à tout le soutien nécessaire pour trouver leur juste place sur le marché de l'Emploi et s'intégrer durablement. Cela comprend de l'information, de la référence, de l'aide au placement, des programmes de développement des compétences et un accompagnement humain.

Pour faire de cette mission une réalité, nous collaborons activement avec diverses parties prenantes, notamment des employeurs, des professionnels de la santé ou scolaires, des organisations communautaires et des entités à but non lucratif. Nous pensons que seule une action collective peut créer un écosystème durable qui soutient l'intégration des participant·e·s et favorise une société prospère pour tous·tes.

Au nom de tous les artisans d'IJQ dont je fais partie, je vous remercie de votre soutien et de votre confiance.

Ensemble, nous pouvons faire une différence significative dans la vie de ceux·celles qui bénéficient des services d'IJQ.

Longue vie à IJQ et à l'année prochaine !

Jonathan Moreau

Président du conseil d'administration



MOT DE LA DIRECTION

Au côté de Jonathan et du Conseil d'administration, je suis très **fière** de pouvoir vous présenter ce rapport annuel.

Il témoigne de l'ensemble des activités qui se sont déroulées cette année et que nous avons mises en oeuvre tout en jonglant avec un déménagement et les effets d'une troisième année de pandémie !

En débutant mon mandat en 2021, j'avais le souhait de **recentrer** l'organisme sur l'essentiel de la **mission** : les **participant-e-s** ! J'ai toujours pensé que la **qualité** des services était la clé de leur **réussite**... La création de **liens** significatifs avec les jeunes adultes que nous accompagnons et leurs employeurs a été au **coeur** de nos priorités. Nous voulions nous assurer de mieux comprendre leurs besoins actuels et surtout de mieux y répondre.

Nous avons concentré nos efforts sur le recrutement des nouveaux-elles participant-e-s car la pénurie de main d'oeuvre et la baisse de l'immigration a bien changé notre écosystème. Après une si longue période d'isolement social et les dégâts sur le développement des aptitudes des futur-e-s travailleur-euse-s, nous avons continué de miser sur les activités en présentiel et d'éduquer sur le travail hybride. Enfin, nous avons renforcé nos partenariats pour faire face aux besoins toujours plus complexes de nos bénéficiaires, en particulier face à la santé mentale et la consommation...

Les **résultats** sont là ! Nous avons réussi à réintroduire de **l'humanité** et du **sens** dans notre travail.

Il nous reste du chemin à parcourir pour nous adapter aux besoins du marché du travail actuel et proposer des solutions créatives et innovantes mais nous ne pouvons que constater les progrès ! Nous continuerons donc d'investir massivement dans la formation des employé-e-s en mettant l'accent sur le développement des **compétences du futur : Autonomie, Adaptabilité et Communication-Collaboration**.

Le développement de l'intelligence émotionnelle et relationnelle ainsi que l'implantation de nouvelles technologies pour **l'automatisation du travail administratif** seront nos principaux vecteurs de changements. Nous sommes enthousiastes à ce que l'avenir nous réserve puisque nous entamons la réalisation d'un bilan d'efficience opérationnelle avec un consultant externe, l'identification d'une nouvelle stratégie de fidélisation des ressources humaines et un exercice de planification stratégique 2024/2028 qui nous mènera certainement à revoir l'image de marque d'IJQ !

Je peux dire sans rougir...
... que nous avons fait preuve d'ambitions,
de résilience, d'humilité
et surtout de beaucoup de courage !

IJQ, c'est avant tout un travail d'ÉQUIPE !

Merci à toutes et à tous !

Boisseau
Directrice générale



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Jonathan Moreau
Président
Producteur associé
Reflector Entertainment



Loïc Cloutier
Administrateur
Vice-président Principal
Super C



Claudine Ricard
Administratrice
Cheffe Direction
Ressources Humaines Solotech



Etienne Gosselin
Administrateur
Associé
Ryan Affaires Publiques



Alexandre Fallon
Administrateur
Associé
Osler, Hoskin & Harcourt



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



Patrick Saint-Pierre
Administrateur
Directeur des ventes
Entrepôt de Montréal



Francis Gaudette, CPA auditeur
Administrateur
Directeur principal
Raymond Chabot Grant Thornton



Maïa Mannequin
Administratrice
VP aux Opérations
Studios iLLOGIKA



Marie-Andrée Deschênes
Administratrice
Vice-Présidente
Opérations bancaires Particuliers
PVP Opérations
Desjardins

MEMBRES SORTANT·E·S :



Nathalie Ponceblanc
Administratrice
Directrice Investigation et Opérations
Fraude Mouvement Desjardins

*Merci à nos
bénévoles !*

ÉQUIPE IJQ 2022-2023

Équipe de gestion



Élodie Boisseau
Directrice Générale



Sandra Sebag
Superviseure, Administratif



Marie-Eve Gauthier
Superviseure des services
d'aide à l'emploi et
de formation



Marika Henry
Superviseure des services d'aide à
l'emploi et de formation

Administration



Isabela
Patru
Comptabilité



Julie
Léger
Communication



Pierre
Ngo
Réception / Archivage



Dorra
Benromdhane
Secrétariat

Chargé-es de projet, conseiller-ère-s en développement professionnel et intervenant-e-s psychosociaux



Rébecca
Houle-Gauthier



José-Miguel
Giuterrez



Isabelle
Jodoin



Joannie
Péloquin-Labbé



Jean-Michel
Morin



Anne-Sophie
Damian



Robert
Liuu



Alexandra
Castaneda Henriquez



Tarek
El Dana

EMPLOYÉ-E-S SORTANT-E-S : Marina Lohmann, Natalia Crevoisier, Gaëlle De La Brosse, Sarah Chevassus, Laura Lefevre, Daniella Virtuoso, Titouan Monfort, Diana Sanchez-Pardo, Isabelle Vachon,

*Merci à
l'Équipe !*

IJQ EN UN COUP D'OEIL

*Nouveau local
8110, boul. Saint Michel*



43 ans d'existence



26
employé·e·s



722
participant·e·s
et 120 employeurs

14
projets

Bon coup!



**76% DES PARTICIPANT·E·S
ONT MOINS DE 24 ANS**



80 %
des cibles atteintes



Taux de placement
avec une clientèle
présentant de nombreuses
problématiques psychosociales

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)
- LES COMPÉTENCES DU FUTUR

SERVICES DE FORMATION

TESTEUR·EUSE·S DE JEUX VIDÉO
MONITEURS·TRICES DE CAMPS JOUR
SAUVETEUR·EUSE·S DE PISCINE
ATELIERS JEUNESSE

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE

ACCOMPAGNEMENT EN PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE
AU CENTRE GÉDÉON-OUIMET
PROJET 16-20 ANS

SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI

Le service

Les services d'aide à l'emploi ont pour objectif d'aider les jeunes adultes de 16 à 35 ans qui cherchent un emploi et à intégrer le marché du travail de façon durable.

Ce service vise aussi à accompagner les nouveaux-elles arrivant-e-s au Québec et les membres des communautés ethno-culturelles.

- Orienter le choix de carrière selon les intérêts et les aptitudes
- Rédiger un CV accrocheur
- Identifier les pistes d'emploi
- Approcher les employeurs de façon convaincante
- Se préparer pour les entrevues
- Être soutenu-e et encouragé-e tout au long des démarches

Défis

Le marché du travail évolue constamment et la pénurie de main-d'œuvre a profondément changé les rapports entre les employeurs et les candidat-e-s au profit de ces dernier-ière-s. Comme il est relativement plus facile de trouver un emploi, les chercheur-euse-s sont moins enclin à se préparer en amont au monde du travail alors même que leurs difficultés sont plus grandes. Cela a un impact direct sur la mise en oeuvre de notre travail. Il est plus difficile de les mobiliser à réfléchir à ce qu'ils-elles souhaitent réellement dans leur vie professionnelle. Cela entraîne de moins bon match avec les entreprises et une instabilité dans les milieux de travail. Nous voyons aussi une grande inadéquation entre les aspirations des jeunes adultes et la proposition des employeurs. Enfin, l'expérience, le savoir-être et le savoir-devenir des travailleurs-euse-s font cruellement défaut dans bien des entreprises.

Solutions

- Activités de recrutement et de mobilisation intensifiées
- Soutien psychosocial individuel personnalisé, hybride et plus flexible
- Orientation et accompagnement vers l'emploi et pendant l'emploi
- Amélioration de l'accompagnement conciliation travail - vie personnelle
- Accompagnement des employeurs vers un état d'esprit Employeur/Formateur



J'avais besoin d'une activité professionnelle plus alignée avec qui je suis. Alors que j'étais dans le brouillard avec ma vie professionnelle, j'ai frappé à la porte de l'IJQ pour tenter de relancer ma carrière. Ma conseillère m'a accueilli chaleureusement à notre premier échange et j'ai été séduit par le programme. Au fil des rencontres, j'ai pu cerner mes forces et mes faiblesses, mes valeurs et mes aspirations professionnelles. J'ai aussi appris à rédiger un CV plus percutant. Ma conseillère a toujours été à l'écoute et pédagogue durant tout le processus. - Nihl, (SAE- D)



68 participant-e-s accompagné-e-s

28 placements et retours aux études

Plus de **80%** issu de diversité culturelle

75% s'identifie comme étant minorité visible

SERVICE DE MAINTIEN EN EMPLOI

Le service

Ce service offre un accompagnement aux personnes de 16 ans et plus qui occupent un emploi.

Le but est de leur permettre de mieux intégrer leur milieu de travail et d'y évoluer de façon autonome, accroître leurs compétences pour s'y maintenir, favoriser leur fidélisation à long terme au sein de leur entreprise ou du secteur visé.

En 2022, nous avons obtenu la première entente de Maintien en emploi à la suite de notre projet pilote de 3 ans. Seuls IJQ et la Chambre de commerce de Montréal (CCMM) ont obtenu ce type d'entente avec Service Québec, ce qui nous distingue sur le plan de l'innovation en la matière.

Bon coup!

Défis

Ce projet a été conçu avec un accompagnement en triade (employeur, employé·e et conseiller·ère), il est encore très complexe de le mettre en oeuvre avec les entreprises frappées de plein fouet par le manque de ressources humaines qualifiées. En sollicitant la contribution d'employeurs de notre réseau et en leur offrant une aide personnalisée et flexible pour les travailleurs allophones nouvellement arrivés au Québec, nous avons réussi à créer un lien de confiance et offrir ces services par la suite. Nous avons pu proposer un accompagnement intégrant les bonnes pratiques en l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) ainsi qu'une culture de mentorat professionnel au sein de l'entreprise. **Le plus gros du travail reste encore de faire changer les mentalités et convaincre les employeurs d'investir à court terme dans les services de ME pour des bénéfices à moyen et long terme. Il nous faudra convaincre l'an prochain Service Québec des bénéfices d'une approche plus préventive et en amont dans les entreprises.**

Solutions

- Soutien psychosocial individuel pour éviter la perte d'emploi ou la démission
- Accompagnement sur la conciliation travail avec les enjeux personnels et/ou familiaux
- Facilitation des mécanismes de communication entre l'employé·e et l'employeur
- Sensibilisation par des ateliers en entreprise sur la communication et les codes culturels, la résolution de problèmes, la gestion du stress et des priorités, etc.

“Ma conseillère m'a encadrée et mentorée face au marché de l'emploi canadien. (...) En arrivant au Canada, j'avais perdu tous mes repères. Je ne connaissais ni mes droits ni les codes. Elle m'a permise une intégration en douceur avec un accompagnement bienveillant. J'ai su, avec son aide, m'adresser à mon employeur de façon adéquate. Je la recommanderais certainement et je suis convaincue qu'elle continuera à changer des vies de gens qui, comme moi, choisissent le Canada. - Juliana, (SAE-ME)”



17 participant·e·s accompagné·e·s

94% issu de minorités culturelles

17 se sont maintenu·e·s en emploi

5 ont évolué au sein de la même entreprise

SERVICE DE PLACEMENT EN EMPLOI



Les services

Continuum Entreprise offre une gamme de services aux futur·e·s travailleur·euse·s qui rencontrent des obstacles persistants à s'intégrer en emploi. Il vise à faire un pont entre eux et les PME, en facilitant le jumelage en emploi grâce à un suivi en triade dont l'objectif est d'augmenter la rétention,

- Formation sur les attitudes gagnantes à l'intégration et au maintien en emploi (Formation Compétences-Clés)
- Accompagnement personnalisé en triade
- Orientation sur le marché de l'emploi
- Intégration d'un emploi durable et suivi après le placement



Bon coup!

Ce projet en **Recherche et Innovation** en est à sa 4^{ème} et dernière année. Cette initiative a permis de renforcer les bonnes pratiques en offrant un continuum de service. Il a mis en évidence la capacité des organismes spécialisés en employabilité à travailler de manière efficace aux côtés des employeurs. Les services se sont distingués en structurant l'approche tripartite entre les entreprises, les individus et les conseiller·ère·s. **Le projet se poursuivra l'an prochain en s'intégrant à notre service d'aide à l'emploi comme une mesure tel que prévu à l'origine.** Nous sommes activement impliqué·e·s dans le projet de notre regroupement et son succès !

FIT (Formation-Intégration-Travail) permet d'offrir un stage rémunéré de 30 heures par semaine et d'une durée moyenne de 14 semaines débouchant sur un emploi permanent. Le stage comporte une formation générale de 4 jours offerte par IJQ et une formation spécialisée pour certains types de postes.

Un accompagnement personnalisé est offert pour permettre à chaque stagiaire :

- une meilleure intégration sociale et professionnelle
- l'acquisition de nouvelles compétences générales ET techniques
- l'adéquation entre ses aspirations et les besoins des employeurs



Bon coup!



Une 9^e édition du projet FIT a été déposée. Nous attendons toujours la confirmation du renouvellement de ce projet porté par le RSSMO. Nous sommes convaincu·e·s de la pertinence de l'accompagnement tripartite et la mise en oeuvre en collaboration avec d'autres organismes. IJQ, impliqué sur le CA du RSSMO, a contribué à la naissance de l'initiative et a contribué activement à son succès !



SERVICE DE PLACEMENT EN EMPLOI



Défis

Les participant-e-s rencontré-e-s étaient majoritairement éloigné-e-s du marché du travail et très vulnérables. Une certaine disparité était notable entre les participant-e-s, ce qui a pu rendre les interactions de groupes parfois plus difficiles. Il a été important de travailler l'adaptabilité au marché du travail québécois et faciliter l'intégration des employé-e-s issu-e-s de diverses cultures.

Solutions

- Accompagnement personnalisé pour éviter les abandons et sensibiliser systématiquement aux Compétences-Clés et à l'EDI.
- Activité en groupe pour briser l'isolement et créer des liens sociaux significatifs
- Activités de Maintien en emploi offertes de manière ludique, expérientielle et impactante

Témoignage

“J'apprécie beaucoup le stage. J'arrive à me débrouiller toute seule, à comprendre le travail. Je tiens à remercier l'équipe de IJQ qui m'a beaucoup aidé sur ce chemin de réussite! - Ginette, (CE)”

100 % de maintien dans les deux projets!

Bon coup!

Résultats CONTINUUM

16 participant-e-s formé-e-s
0 abandon
15 maintiens en emploi durable
1 retour aux études

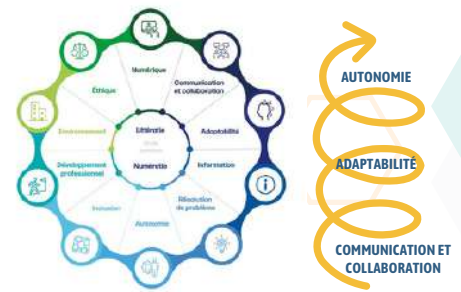
Résultats FIT 8 :

3 ententes de stage (cible: 5)
0 abandon
3 maintiens pour la durée du stage
2 maintiens en emploi
1 retour aux études

SERVICES AUX EMPLOYEURS

Les compétences du futur

Les 3M - Mentorat, Maintien, Mobilisation



Ces 2 projets ont pu être mis en œuvre grâce au financement de la Commission des Partenaires du Marché du Travail (CPMT).

Les compétences du futur visent à approfondir et réaliser des activités qui mettent en œuvre l'expérimentation et le développement accéléré de certaines des compétences du Référentiel québécois des compétences du futur.

Nous avons ciblé 3 compétences essentielles :

- **L'adaptabilité**
- **L'autonomie**
- **La communication-collaboration**

Avec ce financement, nous pourrions approfondir la réflexion et l'expérimentation du développement de ces 3 compétences dans différentes phases de notre accompagnement et s'assurer des meilleures pratiques pour les développer avec les employeurs.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiées, de nombreuses entreprises de divers secteurs manquent de ressources expérimentées et sont amenées à revoir certaines exigences pour rester opérationnelles. Les milieux de travail doivent investir dans la formation pour développer l'autonomie des employé-e-s. Pour réussir, les employeurs et les employé-e-s doivent faire preuve d'adaptation et favoriser les processus de communication et de collaboration.

Nous souhaitons contribuer à la valorisation du Référentiel en partageant les apprentissages tirés de nos expériences et de la réalisation d'activités auprès des chercheur-euse-s d'emploi, des employé-e-s et des employeurs que ce soit avant l'embauche, pendant l'intégration ou lors du maintien en emploi.

Les 3M découlent, entre autre, des réflexions et des enseignements que nous avons pu tirer du volet de mentorat professionnel anciennement financé par Services Québec via la mesure de Mentorat au Québec (MAQ). L'objectif de ce nouveau partenariat est d'identifier, développer, expérimenter et évaluer une nouvelle approche de mentorat professionnel en emploi.

La stratégie que nous privilégions est celle de l'implantation d'une culture de mentorat professionnel en emploi. Le mentorat tel que nous le pratiquons à IJQ a déjà démontré son efficacité pour favoriser le développement de l'employabilité et l'intégration en emploi. Nous voulons consolider une culture de l'employeur-formateur et en profiter pour démontrer les bienfaits sur la rétention en emploi.

- Augmenter l'accès à nos services de mentorat pour un plus grand nombre de personnes en emploi.
- Intégrer au mentorat un volet Maintien en emploi afin d'impliquer davantage les mentor-e-s dans cette étape et contribuer à renforcer la stabilité en emploi des personnes mentorées

Nous croyons fermement que le soutien des aspirations professionnelles dans une démarche de maintien en emploi, par le biais d'un-e mentor-e possédant une expertise dans le domaine, est bénéfique tant pour la personne mentorée que pour l'employeur.

Les résultats et les activités de ces deux projets seront présentés lors du prochain rapport annuel car les projets ont démarré dans le dernier trimestre de l'année.

SERVICES AUX ENTREPRISES

IDÉE - Inclusion Diversité Équité pour les personnes racisées en Entreprises

Le projet

Financé par Patrimoine Canada dans le cadre du Programme d'Action et de Lutte contre le Racisme, ce projet 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.

Notre accompagnement auprès des différentes entreprises a pour objectif de les aider à :

- Développer des politiques et des stratégies en équité, diversité et inclusion
- Favoriser une cohésion d'équipe bienveillante et inclusive

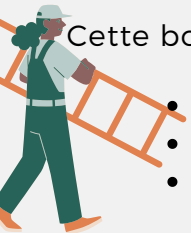


Défis et solutions

La prolongation obtenue nous a permis de finaliser et clôturer ce projet débuté en 2020. Nous tenons à souligner la souplesse et le soutien indéfectible du gouvernement Fédéral pendant la pandémie. Une dernière conférence a été donnée en mars 2023 sur le thème de la fidélisation en emploi grâce à une culture organisationnelle inclusive et diversifiée. Cette conférence a permis de regrouper une entrepreneure de renom, Déborah Cherenfant, une responsable en EDI en entreprise ainsi que le témoignage d'une ancienne participante. Nous avons déployé et diffusé la boîte à outils créée par IJQ.

Cette boîte à outils est disponible sur notre site internet et comporte 3 volets:

- Comment travailler sur la diversité et l'inclusion en entreprise
- Des bonnes pratiques RH pour recruter, intégrer et fidéliser une main d'œuvre diversifiée
- Informations et activités de sensibilisation pour travailler l'ouverture à la diversité



L'ensemble des activités organisées et la collecte de données effectuées révèlent qu'il y a un grand intérêt pour le sujet et l'inclusion semble être enfin considérée comme un incontournable. Le projet nous a également permis de réfléchir et d'améliorer nos propres pratiques quant à l'EDI.

Bons coups!

9 conférences offertes et une moyenne de **31** personnes présentes par conférence

Un total de **37** partenaires et **30** panelistes

70 participant-e-s aux activités de sensibilisation en entreprises

Boîte à outils diffusée à **190** contacts et utilisée par **40** entreprises



FORMATION EN ALTERNANCE ÉTUDES-TRAVAIL

TESTEUR.EUSE DE JEUX VIDÉO - 17E ÉDITION

Le projet

Offre une formation qui permet à des jeunes sans emploi et peu scolarisés de la grande région de Montréal, d'intégrer un emploi dans l'industrie. Cette édition a débuté en novembre 2022 et a pris fin en avril 2023. Les partenaires du secteur maintiennent depuis de nombreuses années leur implication et leur confiance dans ce projet qui se distingue par :

- Une approche qui tient compte des besoins de la clientèle et de ceux des employeurs
- Une capacité à mobiliser les individus en mesure de suivre l'intensité de la formation
- Un accompagnement à former sur le plan personnel, professionnel et technique des individus vivant plusieurs problématiques
- Une préparation personnalisée à chacun·e pour se trouver un emploi et s'y maintenir

Défis

Dans un contexte post-pandémique et de pénurie de main d'œuvre, l'industrie des jeux vidéo est en transformation. L'adaptation de la formation est nécessaire pour rester en adéquation avec l'apprentissage du métier et favoriser l'embauche et l'intégration en emploi de nos finissant·e·s tout en respectant les balises de notre partenaire financier Services Québec. De nombreux efforts ont été déployés pour aider les finissant·e·s de la cohorte après la formation pour leur permettre de s'intégrer et se maintenir en emploi. Les résultats de placement définitif seront disponibles en novembre 2023

Solutions

- Un soutien psychosocial renforcé et constant tout au long de la formation
- Des partenariats solides avec les formateur·trice·s et les employeurs
- Un accompagnement individuel et soutenu lors du suivi post-participation



Dans le contexte de restrictions budgétaires au MESS, la formation n'a pas été renouvelée pour l'année 2023-2024. Nous sommes donc en train d'explorer de nouvelles pistes de financement afin d'offrir une 18e édition.



Drapeau rouge !



14 admissions

(cible : 15)

9 finissant·e·s

(cible : 12)

9 entreprises partenaires

10 placements en emploi TJV16

(cible : 9)

12

MAINTENANT J'AVANCE!

Des options pour ton avenir

Le projet

Financé par Services Québec, en *Recherche et Innovation*, ce projet est un bel exemple d'un partenariat consolidé avec l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM) et Aire Ouverte (CIUSSS). Nous avons poursuivi en favorisant :

- L'intégration sociale
- Le transfert de compétences
- L'orientation et l'employabilité

Cette année, la stratégie de mobilisation développée se montre toujours plus efficace et les différentes approches d'interventions donnent les résultats et les impacts attendus.. L'objectif principal est d'accompagner des jeunes adultes éloignés du marché du travail à se mettre le plus rapidement possible en mouvement dans un projet professionnel, à se placer en emploi et/ou effectuer un retour aux études et enfin à se maintenir dans leurs démarches.

Défis

Les jeunes que nous avons rencontrés étaient majoritairement touchés par des problèmes de santé mentale importants et vivaient dans des situations de grandes précarité sociale (itinérance, idées suicidaires, consommation, etc.). Environ 60% des jeunes rencontrés sont médicamenteux ou vivent de la détresse psychologique incluant de l'anxiété sociale.

Solutions

- Soutien psychosocial individuel pour éviter les abandons
- Accompagnement et activité en groupe pour briser l'isolement
- Environnement qui favorise la sécurité psychologique et le respect
- Miser sur les forces des jeunes pour développer leur potentiel et les mettre en action!



💬 Vous êtes des faiseurs de miracle. J'ai placé deux jeunes chez vous qui ne voulaient plus sortir de chez eux et aujourd'hui, ils travaillent ! Dès que j'ai des profils de ce genre, je sais vers qui me tourner avec confiance ! - Témoignage d'une éducatrice spécialisée du CIUSSS 💬

Bons coups!



30 admissions

(cible : 30)

30 finissant·e·s

24 placements

0 abandon

13

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

Sauveteur·euse·s en piscine

Le projet

Le but du projet est de permettre à 36 jeunes, dont 24 dans une version longue de la formation et 12 sur une formation plus courte, âgé·e·s de 16 à 25 ans d'être formé·e·s au métier de Sauveteur National. Les deux formations leur permettent :

- D'obtenir leur brevet et d'obtenir un emploi de sauveteur·euse·s en piscine
- D'acquérir des aptitudes à l'obtention et au maintien d'un emploi
- D'avoir un accompagnement personnalisé pour un métier exigeant et assurant la sécurité physique.



Défis

Nous avons constaté que le maintien de la motivation des participant·e·s tout au long de la formation, notamment lors des pauses résultant des mesures sanitaires en vigueur, a été particulièrement difficile. La majorité des jeunes sont résilient·e·s, cependant, nous avons travaillé sur l'acquisition des compétences sociales essentielles et composé avec les impacts collatéraux de la pandémie comme la fatigue, les difficultés de concentration et le découragement. Nous pensons que l'isolement social et la privation de socialisation positive pendant la pandémie est à l'origine de ces manques ou difficultés. Nous avons permis à ces jeunes de réussir dans le projet:

Solutions

- Approche d'intervention intensifiée basée sur l'écoute active, l'échange entre pairs et le développement d'un sentiment de sécurité psychologique
- Activités de socialisation pour créer une solidarité et un véritable esprit d'équipe
- Adapter le calendrier en fonction de la situation sanitaire (pics de contamination et pause des cours de sauvetage) et maintenir la qualité de la formation



Ce que les participant·e·s ont aimé

Le groupe et les formateurs

La qualité de la matière

L'ambiance avec la cohorte

L'atmosphère de l'équipe

Le bon temps passé entre amis

36 admissions

(cible : 34)

36 finissant·e·s

32 en emploi

0 abandon

14

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

Moniteur·trice·s de camp de jour

Le projet

Le projet vise à aider des jeunes de Montréal âgé·e·s entre 16 et 20 ans, issu·e·s de la diversité culturelle, provenant des écoles publiques avec indice de défavorisation élevé, à être formé·e·s pour devenir animateur·trice·s de camp de jour.

Ce projet vise:

- La persévérance scolaire
- L'inclusion sociale
- L'insertion sur le marché du travail
- À lutter contre la pauvreté



Défis

Cette année, l'importance était de permettre aux jeunes de reprendre une socialisation active et de diminuer leur anxiété, avec le renforcement des interventions comme pour les Sauveteur·euse·s en piscine. Nous avons pu constater par la suite une plus grande implication et motivation de leur part durant la formation et ensuite en emploi. Nous avons même remarqué une hausse du taux d'assiduité. Une excellente cohésion de groupe s'est créée en mettant en place :

Solutions

- Des activités pour créer un lien de confiance, d'appartenance et d'estime de soi
- Un environnement positif lors des ateliers et dans les temps de pause favorisant le développement de leurs compétences sociales, leur capacité d'adaptation et leur ouverture d'esprit



Témoignages anonymes



Extrêmement satisfaite, ça a vraiment dépassé mes attentes, c'était très enrichissant, j'ai énormément appris et je me suis amusée!



Bravo pour la formation, c'était très réussi! Merci d'avoir été si joignable et à l'écoute!



Je n'oublierais jamais les choses apprises avec vous car elles peuvent être appliquées bien au-delà de l'emploi d'animateur



48 admissions

(cible : 36)

47 finissant·e·s

42 en emploi (39 moniteurs et 3 dans un autre domaine)

1 abandon

15



Le projet

Ateliers Jeunesse est un projet financé par la ville de Montréal dans l'enveloppe du MESS qui vise à aider des jeunes montréalais-e-s de minorités visibles ou de communauté ethno-culturelles, provenant d'écoles publiques (avec indice élevé de défavorisation socio-économique), à se trouver un premier emploi d'été. Le projet vise aussi à travailler la persévérance scolaire au travers de l'expérimentation professionnelle et d'un emploi dans un angle d'inclusion sociale et d'égalité des chances pour tous-tes. Comme les projets de Moniteur-trice-s et Sauveteur-euse-s, AJ bénéficie d'une ADS+ (*analyse différenciée selon les sexes, approche promue par la Ville de Montréal*)

Défis

Cette année, les défis ont été principalement en lien avec la rareté de main d'œuvre et la rétention des jeunes en emploi. Pour réussir dans ce contexte, nous avons :

Solutions

- Collaboré avec un professeur dans une école pour offrir les ateliers à 5 classes du projet personnel d'orientation (PPO)
- Sensibilisé les employeurs aux avantages d'engager les jeunes de la génération Z issu-e-s des minorités visibles et des communautés ethno-culturelles
- Élaboré un guide de bonnes pratiques pour faciliter l'accueil et l'intégration de la nouvelle génération.



Témoignage

J'ai vraiment apprécié mon expérience avec Ateliers jeunesse, car ce que j'ai appris c'est quelque chose que je peux garder pour la vie et appliquer dans d'autres jobs pas juste pour cet été. J'ai aussi aimé le fait que tu as quelqu'un qui t'accompagne tout le long. Elle répondait bien à nos questions et j'ai surtout aimer le fait que l'atelier n'essaye pas de te faire t'adapter à un travail mais plutôt de chercher un travail qui est adapté à toi.

MERCI pour cette belle expérience!


268 jeunes inscrit-e-s
dont 35% âgé-e-s de 15 ans
(cible: 90)

204 jeunes formé-e-s
83 jeunes accompagné-e-s dans leur démarche de recherche d'emploi
55 jeunes placé-e-s en emploi d'été
37 suivis en triade

16

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE

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

Le projet

Le projet vise à offrir des services d'accompagnement aux élèves référé-e-s par Services Québec au Centre Gédéon-Ouimet pour une mesure de formation. La majorité des élèves vivent avec des problématiques qui nuisent au maintien et à la réussite de leurs études. L'accompagnement vise à augmenter le taux de réussite, réduire le taux d'abandon et d'interruption.

Défis

Les jeunes que nous avons rencontrés présentent des enjeux de santé mentale non diagnostiqués ou sans suivi médical, de l'anxiété et des difficultés d'apprentissage. Nous avons constaté une forme d'augmentation de l'impulsivité et des conflits mais aussi d'importantes inégalités en matière d'apprentissages, fondées sur l'éducation de l'entourage familiale et leurs revenus. Les inégalités se sont creusées avec la pandémie selon nous. Le niveau de réussite des élèves de SQ est directement attribuable au soutien accru dont ils ont bénéficié de la part d'IJQ et reconnu par l'équipe-école.

Solutions

- Importance d'identifier les objectifs et les aspirations de chacun-e des élèves
- Proposer des horaires flexibles au début de formation pour favoriser la conciliation avec leurs responsabilités personnelles et familiales
- Renforcer notre collaboration avec SQ afin de souligner l'importance du soutien financier (Accompagnement renforcé pour obtenir la mesure de formation de SQ)
- Soutien à l'intérieur et à l'extérieur du Centre intensifié pour maintenir une motivation et surmonter les obstacles
- Valorisation des compétences existantes, renforcement de l'estime de soi.



Nous avons connu une hausse de 30% concernant les problématiques liées aux difficultés relationnelles et des conflits. Les intervenant-e-s sont davantage intervenu-e-s pour limiter les impacts sur la réussite scolaire des séparations amoureuses, des ruptures familiales, de l'évitement, de l'isolement, de l'abandon, des relations superficielles ou abusives, etc.



Bons coups!



101 élèves ont bénéficié du service (hausse de 65%)
22 élèves ont complété leur parcours scolaire
14 abandons

17

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE

PROJET 16-20

Le projet

Le projet 16-20 a pour but d'offrir un accompagnement individuel et un ensemble d'activités parascolaires et socioculturelles aux élèves les plus jeunes du Centre Gédéon-Ouimet et en priorité aux jeunes des classes de Français de transition.

L'accompagnement et les activités visent à :

- Encourager leur persévérance scolaire
- Favoriser leur intégration sociale
- Augmenter le sentiment d'appartenance à leur société d'accueil
- Réduire l'isolement provoqué par les mesures sanitaires et l'école à distance

Pour l'année 2022-2023, le projet a été financé en partie par un généreux don anonyme privé. Une autre partie du financement est venu de **Desjardins** afin de mettre en œuvre des activités intergénérationnelles avec des aîné·e·s.

Défis

La plupart des jeunes sont issu·e·s de l'immigration et vivent plusieurs problématiques en lien avec le choc migratoire, les traumatismes, la pauvreté et l'isolement. Ce projet permet de mettre en œuvre différents leviers de la persévérance.

Solutions

- Création de liens significatifs avec les professionnel·le·s du milieu scolaire
- Réponse aux besoins essentiels
- Résolution des problématiques sociales
- Sentiment d'appartenance à une communauté

Témoignage

Grâce aux intervenants, il y a plein d'activités à l'école! Ils poussent beaucoup les élèves à venir à l'école, à se motiver, à sortir de sa zone de confort pour rencontrer d'autres gens, d'autres cultures... et c'est bon pour décompresser par rapport à la pression des études! - Temoignage anonyme



133 élèves ont participé aux activités
69% ont moins de 20 ans
97% issu de la diversité culturelle

PROMOTION ET COMMUNICATIONS

La communication sur les réseaux est restée stable. Nous n'avons pas investi dans le développement car nous avons, au cours de l'année, dû procéder à un déménagement qui accapare l'équipe de direction en charge de la communication. Par ailleurs, nous avons eu un départ sur le poste des communications que nous avons pris le temps de remplacer en cours d'année pour trouver LA bonne personne ! L'ensemble de nos campagnes de recrutement continue à être partagé sur ces plateformes qui nous permettent de rejoindre une grande partie des participant-e-s aux différents projets.



3668

abonné.e.s

↑ 2%



404

abonné.e.s

↑ 2%



3231

abonné.e.s

↑ 6%



3501

mentions j'aime FB

↑ 5 %

Nous continuons sur les stratégies de communication identifiées à savoir partager un maximum de contenu sur nos comptes Instagram, Facebook et LinkedIn pour interpeller les participant-e-s et nous assurer une certaine visibilité. Notons que nous avons aussi fait le choix de réinvestir sur la communication de proximité en dehors des réseaux sociaux, pour atteindre une partie de la clientèle visée qui ne s'y trouve pas. Par ailleurs, la mobilisation et la mise en mouvement vers nos ressources ne passent pas toujours par les réseaux pour cette clientèle particulièrement vulnérable.

Nous continuons d'utiliser les contenus (écrits, photo, vidéo, story, publicités, article sur le site...) développés l'année dernière pour alimenter les publications. Nous avons aussi repartagé plusieurs publications de nos partenaires afin d'entretenir nos liens de confiance.

Nous avons continué à mener nos campagnes publicitaires sur la plateforme META Business qui permet de rejoindre de nombreuses personnes. Nos actions de communication plus traditionnelles (publipostage, infos-lettre, communiqué) ont diminué. Notre présence dans les journaux gratuits 24h / METRO et JOURNAL DE MONTRÉAL a diminué par choix, mais reste utilisée ponctuellement.

Revoir nos stratégies de communication, l'image d'IJQ et la cohérence éditoriale de nos réseaux sociaux sera au coeur des réflexions de l'exercice de planification stratégique.

MATÉRIEL DE PROMOTION



SALONS D'EMPLOI

IJQ a participé à 4 salons sur l'année 2022-2023. Le retour en présentiel a de nombreux avantages et le nombre d'inscriptions dans les services d'aide à l'emploi en ont bénéficié immédiatement. Les employé-e-s présent-e-s au kiosque ont aussi tous-tes été formé-e-s et supervisé-e-s sur place pour devenir les meilleur-e-s ambassadeur-drice-s de notre organisation.

- Événement Carrières les 7 et 8 avril en virtuel
- Salon de l'Immigration et de l'Intégration au Québec (SIIQ) les 25 et 26 mai au Palais des Congrès
- Foire nationale de l'emploi les 14 et 15 octobre au stade olympique
- Événement Carrières les 27 et 28 octobre au Palais des Congrès



CAMPAGNE DE LEVÉE DE FONDS

FESTIN DE HOMARD 2022

La 2ème édition du Festin de Homard a eu lieu les 2 et 3 juin 2022, en collaboration avec le restaurant montréalais Chez Victoire. Les boîtes-repas ont été livrées à domicile ou récupérées directement au restaurant.

Plusieurs autres démarches ont été entreprises, notamment l'obtention de subventions fédérales, pour compenser le montant généralement généré par le souper bénéfice annuel. Ces mesures ont permis à l'organisme de couvrir des frais non couverts par les projets et de pallier l'absence du souper bénéfice. Finalement, le souper bénéfice aura lieu en mai 2023, pour la grande joie de tous·tes.

Nous avons été témoins, une fois de plus, de l'engagement exceptionnel de nos membres du conseil d'administration, ainsi que de notre partenaire de longue date **SUPER C** dont la contribution a été cruciale pour garantir le succès de cette initiative.

Un grand merci également à la générosité de tous·tes les autres donateurs·trices!



11 300 \$

de dons et commandites

42 200\$

récoltés

26 848\$

de surplus net



140

boîtes vendues

CHEZ VICTOIRE





"Honnêtement, je pense que si je n'avais pas participé à ce projet je n'aurais jamais eu un emploi d'été."

J'ai aussi aimé l'implication et la détermination de la chargée du projet, car elle a vraiment fait de son possible pour m'aider."





“Avant le début de l'atelier, je voulais travailler mais je ne savais pas comment faire, mais grâce à Ateliers jeunesse ça m'a vraiment aidé et soutenue tout au long du projet, j'ai pu finalement trouver un travail et pour ça je vous remercie vraiment. Depuis que je travaille j'ai beaucoup plus confiance en moi. Merci. :D “



Merci à toutes et à tous!