

Étude de cas :

EMPLOI ET MENTORAT



TABLE DES MATIÈRES

À la rencontre de Blue	3
À la rencontre des CBAJ	5
Blue fait la connaissance des CBAJ	8
À la rencontre du <i>Youth Employer Forum</i> de Grande Prairie	10
Impact des CBAJ sur l'emploi et le mentorat	12
Découvrez l'impact des CBAJ sur les jeunes	21
Découvrez l'impact des CBAJ sur <i>Youth Futures</i>	24
Impacts à retenir	27

Crédit photo, page frontispice : Ketut Subiyanto



À LA RENCONTRE DE BLUE



Blue Vetsch est un.e jeune leader. À dix-huit ans, iel est coordonnateur.rice du développement communautaire pour les jeunes des CBAJ de Grande Prairie. Blue vit à Grande Prairie (GP) depuis 12 ans et pendant bon nombre de ces années, iel a lutté.e pour trouver l'acceptation dans sa communauté. Iel attribue sa capacité à faire le travail et à se sentir à l'aise dans sa peau à son mentor, Jay, l'ancien coordonnateur.rice des CBAJ.

« Je ne peux pas parler au nom de tout le monde, mais mon expérience personnelle de GP a été très difficile, il y a eu beaucoup de hauts et de bas — plus de bas que de hauts. [...] Pouvoir me connecter aux CBAJ quand je l'ai fait, eh bien, c'est arrivé à un moment précieux de ma vie et pour cela je serai éternellement reconnaissant.e. Jay est une personne incroyable qui voulait vraiment aider les jeunes — je ne serais pas là où je suis aujourd'hui sans ellui. »

« Je ne veux pas avoir une vision négative de GP; il y a beaucoup de services et d'opportunités incroyables ici. Mais il reste encore beaucoup à faire pour faire de Grande Prairie une communauté véritablement inclusive, tant pour les jeunes que pour les adultes. »

Blue partage généreusement son parcours vers le travail communautaire et les nouvelles possibilités qu'il a débloquées pour iel. Grande Prairie est située à 465 km au nord-ouest d'Edmonton et est entourée de terres agricoles de tous les côtés. Bien que Grande Prairie compte une population importante d'un peu plus de 63 000 habitants, il faut encore cinq heures de route si vous avez besoin d'un service non offert en ville. L'économie de la ville tourne autour du pétrole, du gaz, de l'agriculture et de la foresterie, ce qui en fait les carrières les plus accessibles.

« Les métiers sont très populaires ici; non seulement sont-ils facilement accessibles dans le cadre de nos programmes ici en Alberta, mais au moment où vous sortez de l'école secondaire, vous pouvez devenir un.e apprenti.e de deuxième

« [I] reste encore beaucoup à faire pour faire de Grande Prairie une communauté véritablement inclusive, tant pour les jeunes que pour les adultes. » **Blue**

À LA RENCONTRE DE BLUE

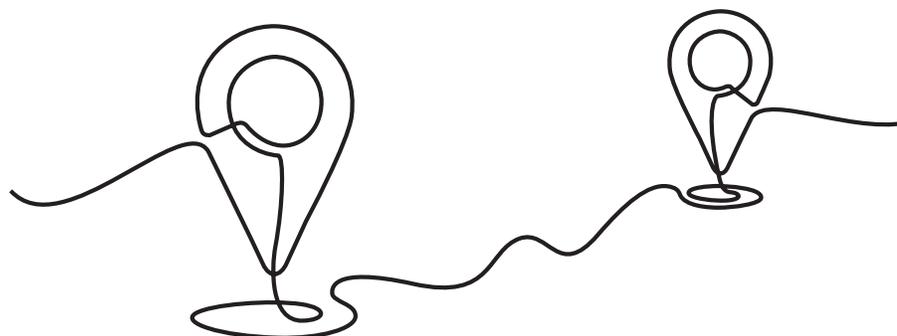
année et c'est énorme [en termes de potentiel de revenu]. Donc, vous vous sentez orienté vers ces industries, que ce soit le bois d'œuvre ou le pétrole. Le simple fait d'être au courant qu'il existe une industrie différente ou d'autres types de travail dans votre région peut changer radicalement la façon dont vous examinez vos options — et la façon dont vous planifiez votre vie. »

Blue mentionne que de nombreux jeunes estiment devoir quitter Grande Prairie pour entrer dans des domaines d'emploi qui ne sont pas liés à l'extraction de ressources primaires, mais plutôt axés sur le travail dans les services ou les communications. Ceux et celles qui partent ne reviennent pas nécessairement. Cette tendance migratoire est exactement le genre de mentalité que Blue et l'équipe des CBAJ de Grande Prairie travaillent à changer, en partie en montrant aux jeunes les possibilités d'emploi dans leur ville — ce qui les positionne pour façonner la ville elle-même.

« Les jeunes qui font partie de la prochaine génération [seront les premier,ère.s] à construire une ville plus inclusive et plus heureuse. Ils/elles ont plus de valeur qu'on ne le pense. Leur valeur est sous-évaluée. [...] Il y a tellement de créneaux qui pourraient être créés. Par exemple, je ne veux pas avoir à aller à High Level ou à Slave Lake simplement pour, disons, me faire tatouer ou aller chez le/la chiropraticien.ne, [j'adorerais voir ces entreprises ici]. »

« Nous voulons que [les jeunes] restent ici et travaillent à créer une merveilleuse communauté de soutien afin que les prochaines générations puissent les regarder et dire "c'est qui je veux être" ou "c'est qui je veux suivre". »

[...] de nombreux jeunes estiment devoir quitter Grande Prairie pour entrer dans des domaines d'emploi qui ne sont pas liés à l'extraction de ressources primaires, mais plutôt axés sur le travail dans les services ou les communications.



À LA RENCONTRE DES CBAJ

DONNÉES MISES EN ÉVIDENCE À PARTIR DE 20 COMMUNAUTÉS CBAJ ENTRE 2020 ET 2024

Les Communautés bâtissant l'avenir des jeunes (CBAJ) de l'Institut Tamarack sont une initiative de cinq ans qui permet aux jeunes comme Blue de devenir des leaders, des innovateur.rice.s et des décideur.euse.s. Financés par le gouvernement du Canada, les CBAJ sont plus qu'un programme ; c'est un mouvement qui **centralise la jeunesse** dans le changement communautaire local. En mettant l'accent sur les petites régions rurales et éloignées, les CBAJ utilisent une **approche locale** pour aider les jeunes à bâtir un avenir brillant et prospère pour eux-mêmes, leurs pairs et leur communauté.

Pour nourrir un collectif pancanadien d'acteurs et actrices du changement, l'Institut favorise les réseaux de pairs, des rassemblements annuels et des structures de soutien accessibles par le biais du réseau des CBAJ. Ces systèmes aident les communautés à établir des liens à l'échelle locale et nationale, en cultivant les écosystèmes pour soutenir les jeunes, promouvoir les initiatives collaboratives et encourager des interventions pérennes. Le soutien organisationnel a été essentiel au succès des CBAJ, car il a accéléré l'apprentissage en tirant parti de l'échange de nouvelles solutions et pratiques.

« Je suis un exemple clair : J'ai décidé d'atteindre mes objectifs et je l'ai fait. Cette initiative m'a aidé parce que j'avais une très bonne communauté qui m'a soutenu.e tout au long de mon parcours. Je suis arrivé.e là où je voulais aller. Il s'agit maintenant de rassurer les autres jeunes en leur disant : "vous pouvez le faire, vous pouvez faire votre propre chemin tant que vous avez du soutien". » **Blue**

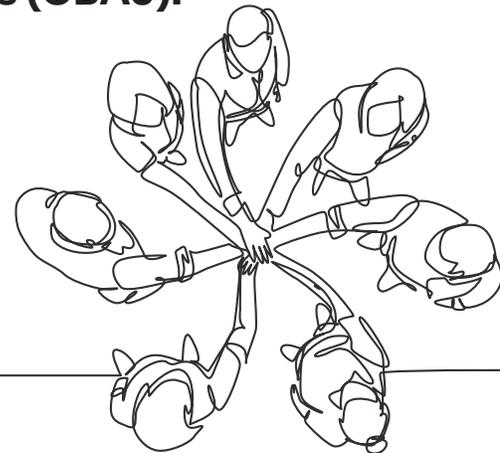
Données à mettre en évidence à travers le réseau de 20 Communautés bâtissant l'avenir des jeunes (CBAJ).

JEUNES TOUCHÉ.E.S

70 091 jeunes touché.e.s

2,567 jeunes qui se sont joint.e.s à une table de leadership.

2,025 jeunes embauché.e.s pour renforcer l'équipe du personnel des initiatives collaboratives.



À LA RENCONTRE DES CBAJ

DONNÉES MISES EN ÉVIDENCE À PARTIR DE 20
COMMUNAUTÉS CBAJ ENTRE 2020 ET 2024

INVESTISSEMENTS ET SOUTIENS COMMUNAUTAIRES DE L'INSTITUT TAMARACK

Plus de 1,000 appels de soutien et de séances d'encadrement complétés

770 outils, ressources et publications partagés

Plus de 130 séances de la communauté de pratique organisées

5 rassemblements nationaux organisés, mobilisant l'ensemble du réseau de toutes les CBAJ.



Photo Karolina Grabowska

À la rencontre du réseau des CBAJ

Les CBAJ ont été conçues pour encadrer les jeunes sur la voie de la réussite, leur permettant de définir eux/elles-mêmes leur sens de la réussite et de préparer leur propre chemin vers celle-ci. Vingt régions distinctes du Canada participent à ce travail crucial en tirant parti des atouts et de l'expertise de l'ensemble de la communauté pour soutenir l'avenir des jeunes.

Bien que les initiatives et les stratégies de chaque collectivité puissent différer en fonction de leur contexte particulier et des besoins des jeunes, l'objectif des CBAJ est tout englobant : **améliorer les résultats scolaires et aider les jeunes à réussir leur transition de l'éducation à l'emploi à l'âge adulte, et au-delà.**

À LA RENCONTRE DES CBAJ

DONNÉES MISES EN ÉVIDENCE À PARTIR DE 20 COMMUNAUTÉS CBAJ ENTRE 2020 ET 2024

À la rencontre des thèmes intersectionnels des CBAJ

Dès décembre 2020 et grâce à des recherches et à des consultations communautaires exhaustives, le réseau des CBAJ a cerné **six grands thèmes** liés à la réussite scolaire et à

l'employabilité des jeunes. Ces thèmes révèlent les facteurs intersectionnels souvent cachés qui influencent la capacité d'un.e jeune à s'engager pleinement dans le travail et l'école.



Vous pouvez explorer les priorités de chaque communauté en consultant leurs **plans tenant sur une page**. Ces plans décrivent en détail la vision de la communauté

pour le changement, les stratégies de base pour atteindre ses buts, les résultats escomptés et les recherches qui ont éclairé le plan.

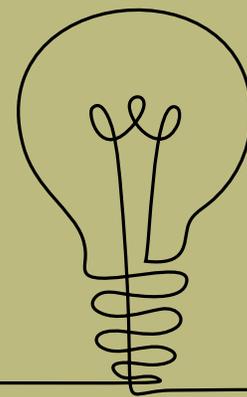
Un regard sur : l'emploi et le mentorat

CRÉER DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI ET LES PARTAGER AVEC LES JEUNES

L'emploi valorisant est un élément clé de la réussite des jeunes, où qu'ils se trouvent au Canada. Cependant, trouver un emploi durable qui correspond aux valeurs et aux capacités des jeunes et leur offrir un salaire qui leur permet de bien vivre est plus facile à dire qu'à faire. La formation, que ce soit à l'université ou dans un programme de métiers, peut coûter cher. Le manque d'information accessible peut empêcher les chercheurs et chercheuses d'emploi d'être au courant des possibilités d'emploi de leur région. Pour les jeunes, la rédaction d'un CV efficace peut être difficile en raison d'un manque d'expérience ou d'une connaissance insuffisante de ce document et des attentes de l'employeur.euse. Il peut y avoir d'autres obstacles largement invisibles tels que la discrimination ou le manque d'accès au transport. Le mentorat peut être une expérience transformatrice qui vise à éliminer les obstacles grâce au partage des connaissances, à l'aide financière ou à la formation pratique.

Les CBAJ ont été conçus pour soutenir les jeunes sur la voie de la réussite en offrant un mentorat par les pairs et les adultes, en favorisant la voix des jeunes dans la communauté et en mobilisant les employeur.euse.s et les dirigeant.e.s locaux.ales en tant que champion.ne.s de la réussite professionnelle des jeunes. Vingt régions distinctes du Canada participent à ce travail crucial en tirant parti des atouts et de l'expertise de l'ensemble de la communauté pour soutenir l'avenir des jeunes. En utilisant une approche transformatrice et holistique issue du cadre d'impact collectif, les CBAJ aident les jeunes à se réengager ou à rester engagé.e.s dans leur communauté pendant une période cruciale de leur développement. Ce modèle souligne la nécessité et les avantages de l'innovation communautaire ; le changement à long terme devient pérenne grâce à une approche adaptative et un engagement à rester ouvert aux idées novatrices.

BLUE FAIT LA CONNAISSANCE DES CBAJ



En 2019, Blue était photographe pour un cours à crédit que son école offrait. Iel a été approché.e par l'un.e des enseignant.e.s de la Peace Wapiti Academy, une autre école secondaire locale. Impressionné.e par le travail de Blue, l'enseignant.e l'a invité. à rejoindre le serveur Discord des CBAJ de Grande Prairie. Une fois arrivé.e Blue a pris contact avec Jay et iel a rejoint la Youth Action Society, sous la direction de la Société John Howard à ce moment-là.

« ... J'étais également à la table de direction — à ce moment-là en tant qu'étudiant.e bénévole. [Les CBAJ] correspondaient vraiment à mon point de vue alors que je cherchais à percer dans le domaine du travail social. J'envisageais consciemment mes options et je me suis dit : "D'accord, c'est quelque chose que je peux faire pour améliorer mon avenir. C'est l'endroit où je dois être." »

Blue s'est joint.e aux CBAJ avec ses aspirations de carrière fermement en tête. Pour iel, les CBAJ ont fournis la structure et l'occasion d'explorer ses options. Le réseau de soutien a aidé à favoriser la confiance nécessaire pour entreprendre un cheminement moins conventionnel.

« Je me demandais si je [voulais ou non] faire du commerce. Cette occasion de bénévolat s'est présentée et [en raison] du renforcement positif que j'ai obtenu de mes pairs et de mes tuteur.rice.s qui provenaient du domaine du travail social, j'ai décidé d'y aller. Je savais que c'était une opportunité pour moi de grandir, non seulement professionnellement et personnellement, mais aussi de tâtonner ; de voir si c'était quelque chose que je voulais poursuivre. [Les CBAJ] ont confirmé mes pensées et opinions et je dirais à cent pour cent que cela m'a aidé à m'engager sur la voie de mon choix. »

Pour [Blue], les CBAJ ont fournis la structure et l'occasion d'explorer ses options. Le réseau de soutien a aidé à favoriser la confiance nécessaire pour entreprendre un cheminement moins conventionnel.

BLUE FAIT LA CONNAISSANCE DES CBAJ



Pour Blue, son tracé est situé fermement à Grande Prairie. L'approche locale des CBAJ a trouvé écho auprès de Blue, qui n'était pas intéressé.e à migrer à travers la province ou à travers le pays pour trouver satisfaction.

« Je veux aider cette communauté ; je veux l'aider à grandir et à s'épanouir. Je veux être une personne que d'autres jeunes peuvent admirer et dire : "Si cette personne peut le faire avec toutes les choses qu'iel a vécues, moi aussi." »

Lorsque Blue a pris le relais en tant que coordonnateur.rice, iel a été présenté.e à l'équipe de l'Institut Tamarack. Alors que Blue planifiait ses premières initiatives dans un rôle de leadership, iel a été époustouflé.e par l'ampleur du soutien et des encouragements qu'iel a reçus, en plus de toute la latitude de créer et de gérer des initiatives comme bon iel semblait.

« L'Institut fait à cent pour cent le travail qu'il doit faire pour soutenir les jeunes. Il est également évident qu'il/elles sont ouvert.e.s et honnêtes. Vous profitez une ligne de contact pour poser des questions, ce qui démontre qu'il y a véritablement du soutien. Ils/elles sont disponibles chaque fois que vous en avez besoin tout au long de votre parcours d'impact collectif. »

Alors que Blue planifiait ses premières initiatives dans un rôle de leadership, iel a été époustouflé.e par l'ampleur du soutien et des encouragements qu'iel a reçus, en plus de toute la latitude de créer et de gérer des initiatives comme bon iel semblait.



Photo : Julia M Cameron



À LA RENCONTRE DU

YOUTH EMPLOYER FORUM DE GRANDE PRAIRIE

En novembre 2022, les CBAJ de Grande Prairie ont tenu leur premier **Youth Employer Forum** en partenariat avec un collège local, la **Northwestern Polytechnic** et la **Chambre de commerce**. Le **Employment Action Team** avait remarqué que de nombreux jeunes relevaient la présence d'obstacles à leur type d'emploi souhaitée en raison d'une perception erronée de l'emploi des jeunes en général.

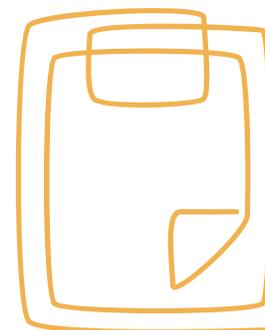
Le forum a été l'occasion pour les jeunes de parler directement aux employeur.euse.s des obstacles auxquels ils/elles étaient confronté.e.s. Souvent, les jeunes se retrouvent à travailler au salaire minimum, mais ce n'est pas un salaire de subsistance à Grande Prairie où le coût moyen de la vie est de 3 718 \$ par mois pour une personne seule vivant en location.¹ On suppose souvent que les jeunes reçoivent un soutien financier de leur famille, mais ce n'est pas toujours le cas.

Pour illustrer ce point, les jeunes ont conçu et développé **The Door Project**. Pour quitter le Forum, les employeur.euse.s devaient franchir une grande porte couverte de messages et d'œuvres d'art conçu par des jeunes qui exprimait ou représentait un obstacle à l'emploi. Les employeur.euse.s se sont également vu offrir une entente contractuelle, rédigée par le **Employment Action Team**, dans laquelle ils/elles doivent convenir de remédier ou de travailler à des solutions qui portent sur une des situations représentées à la porte.

À la suite de discussions tenues pendant le *Youth Employer Forum*, **Mariah Braun**, propriétaire de *M3M Marketing*, a signé son contrat dans lequel elle s'est engagée à payer chaque employé.e, y compris les jeunes stagiaires, au moins un salaire minimum vital de 19,49 \$, soit 4,50 \$ de plus que le minimum provincial actuel.

¹ Selon CareerBeacon, un important site de recrutement en ligne et de gestion des talents au Canada, qui base ses chiffres sur un certain nombre de facteurs, y compris le logement, le transport, l'épicerie et le divertissement.

Souvent, les jeunes se retrouvent à travailler au salaire minimum, mais ce n'est pas un salaire de subsistance à Grande Prairie où le coût moyen de la vie est de 3 718 \$ par mois pour une personne seule vivant en location¹.



À LA RENCONTRE DU YOUTH EMPLOYER FORUM DE GRANDE PRAIRIE

Les discussions ayant eues lieu pendant l'événement devaient être un point de départ pour une plus grande collaboration entre les jeunes et les employeur.euse.s — et servir à revoir les perspectives de chacun.e.s. Pour que ces discussions demeurent productives, les jeunes qui devaient rencontrer des employeur.euse.s devaient assister à un atelier de renforcement des capacités avant l'événement. Les jeunes étaient donc prêts à parler avec confiance et respect de leurs expériences et de leurs espoirs pour l'employabilité des jeunes.

De l'avis général, l'événement a été un succès, les deux parties étant à l'écoute et apprenant les unes des autres. Il est dans l'intérêt de tous de briser les barrières à l'emploi chez les jeunes et d'améliorer les milieux de travail pour eux/elles, car l'âge moyen de Grande Prairie est d'environ 32 ans, **ce qui en fait l'une des villes les plus jeunes du Canada.**

Les discussions ayant eues lieu pendant l'événement devaient être un point de départ pour une plus grande collaboration entre les jeunes et les employeur.euse.s — et servir à revoir les perspectives de chacun.e.s.

Photo : Fauxels



L'IMPACT DES CBAJ SUR L'EMPLOI ET LE MENTORAT

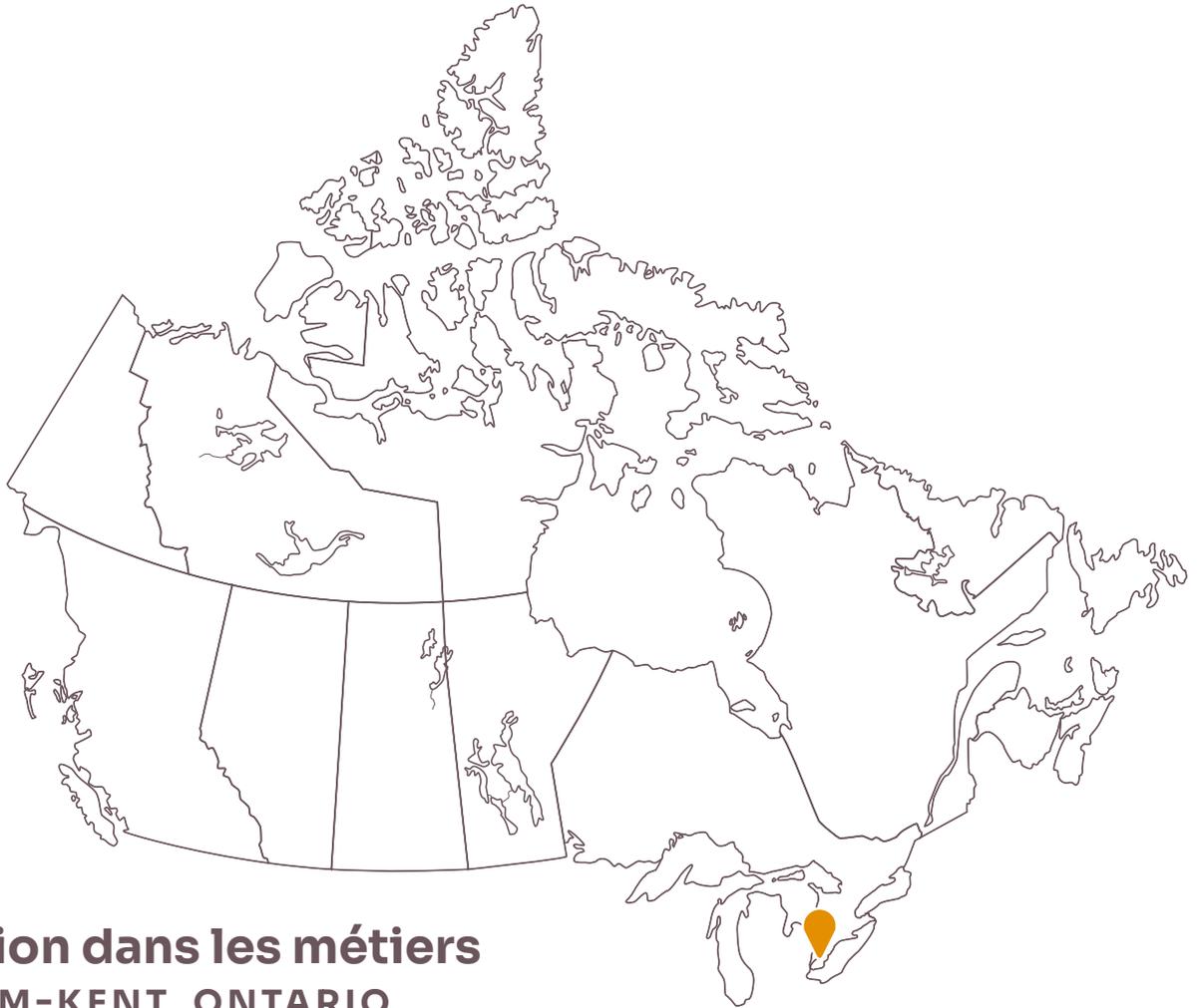


Les CBAJ ont aidé à créer des emplois en embauchant directement des jeunes dans les équipes de base, mais le programme a également réussi à améliorer les résultats d'employabilité des jeunes par d'autres moyens. De nombreuses collectivités ont intégré l'aide à l'emploi à des activités axées sur la socialisation. À **Chilliwack, en Colombie-Britannique**, par exemple, le *Summer Reconnect Festival* comprenait un salon de l'emploi ainsi que des activités amusantes. Alors qu'à **Laval, au Québec**, l'équipe a travaillé avec l'école Antoine-de-Saint-Exupéry pour soutenir le Café-Coopérative, qui était un mini-café à l'école où les élèves pouvaient « travailler » à la fois pour acquérir de l'expérience et pour améliorer leurs compétences en travail d'équipe.

Ci-dessous, nous examinons quelques-unes des initiatives que les CBAJ ont menées pour soutenir l'emploi et le mentorat à travers le Canada.



Photo : Fauxels



Formation dans les métiers CHATHAM-KENT, ONTARIO

« Pour moi, le mot “mentorat” évoque l’image stéréotypée d’une personne qui réussit et qui partage sa sagesse et ses connaissances à un.e étudiant.e qui souhaite apprendre de cette sagesse. Mais en réalité, le mentorat, c’est tout sauf ça... Pour nous, le mentorat est l’établissement de relations mutuellement bénéfiques et ancrées dans le partage, la réciprocité, la tendresse et la co-construction d’objectifs. » **Phillip Mock, Coordonnateur de projets, CBAJ Chatham-Kent**

À **Chatham-Kent**, le financement du Fonds d’innovation communautaire des CBAJ a aidé à lancer une série d’initiatives d’emploi, qui ont abouti à la création de **Not Just a Handyman (NJAH)**, une entreprise créée pour et par les jeunes.

NJAH est le résultat de l’accent mis à long terme par les CBAJ de Chatham-Kent sur l’emploi et

le mentorat tout au long de sa participation au réseau élargi des CBAJ. Au début de 2021, l’équipe a organisé un **camp d’initiation à l’emploi** pour mieux préparer les jeunes de 14 à 29 ans aux possibilités d’emploi.

Le programme comprenait des évaluations de l’alphabétisation et d’autres formations sur les compétences essentielles pour éliminer les obstacles à l’emploi pour les jeunes en difficulté dans les cheminements d’études usuels. Cela intégrait également des ateliers de littératie financière et de budgétisation personnelle ainsi que des possibilités d’apprentissage pratique pour renforcer les leçons apprises en classe. L’idée n’était pas seulement d’améliorer les CV des jeunes, mais de s’assurer qu’ils/elles étaient préparé.e.s à réussir à

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'EMPLOI ET LE MENTORAT



long terme une fois qu'ils/elles avaient décroché.e un travail. Sur les douze jeunes participant.e.s, tous travaillaient déjà dans un délai de trois semaines suivant le programme. Cela n'était que le début.

À peu près à la même époque l'année suivante, les CBAJ de Chatham-Kent ont lancé une initiative rémunérée de formation dans les métiers pour les jeunes âgés de 15 à 30 ans qui enseignait l'utilisation d'outils et des compétences en sécurité pour accroître l'employabilité et stimuler l'intérêt pour les métiers en tant que carrière viable. L'équipe s'est associée à une entreprise de construction locale pour offrir des possibilités d'emploi aux participant.e.s du projet. Malheureusement, ce débouché ne s'est pas déroulé comme prévu. Les employeur.euse.s visé.es exprimaient des croyances misogynes et ont seulement offert un emploi aux hommes blancs plus âgés de l'initiative. Les personnes embauchées sont retournées à la formation seulement deux jours plus tard, les milieux de travail n'offrant pas des espaces de travail sécuritaires.

L'expérience fut choquante, mais, heureusement, elle a conduit directement au co-développement, en partenariat avec les jeunes du programme de formation, de *Not Just a Handyman*. NJAH est dirigée par des jeunes et il inclut la formation de partenariats avec des entreprises locales et des gens de métier pour agir comme mentors auprès des jeunes. C'est aussi une entreprise à part entière, qui aide les jeunes à acquérir une expérience concrète.

L'équipe des CBAJ de Chatham-Kent a démontré qu'elle est une force transformatrice pour les jeunes qui espèrent entrer dans les métiers. Le gouvernement provincial l'a certainement cru en accordant à l'équipe **215 000 \$** de plus pour poursuivre son travail. **Le Ambition Project** a débuté en juin 2023 et a depuis formé 75 jeunes gens de métier, **dont 66 % ont trouvé un emploi à temps plein procurant un salaire au-dessus du taux minimum**. Les 33 % restants ont tous trouvé un emploi, mais pas à temps plein.

Résultats



62 jeunes formé.e.s



76% jeunes ont obtenu un emploi ou une promotion



Plus de 100 heures de formation continue au St. Clair College



SALONS DE L'EMPLOI

Les salons de l'emploi peuvent être un moyen incroyable d'explorer les possibilités d'emploi dans votre communauté, mais ils doivent être organisés avec soin afin d'être efficaces et inspirants pour les participant.e.s. En plongeant dans

les stratégies de salons de l'emploi utilisées dans les CBAJ, et en partageant ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, ces événements deviennent plus efficaces à chaque itération.



MONCTON, NOUVEAU-BRUNSWICK

« J'ai assisté à l'un des salons de l'emploi des CBAJ et cela m'a vraiment aidé avec mon CV et mes compétences en entrevue. J'ai reçu des conseils sur la façon de procéder correctement dans mon processus de recherche d'emploi. À l'époque, je travaillais dans une épicerie, mais je suis maintenant adjointe administrative pour un.e membre d'un parti politique. » Participant.e jeunesse, Moncton NB

Les CBAJ de Moncton ont travaillé fort pour organiser des salons de l'emploi plus efficaces pour les jeunes d'écoles secondaires. À l'instar des CBAJ de Chatham-Kent, les possibilités d'emploi pour les jeunes ont toujours été au cœur des efforts de l'équipe. À Moncton, les taux d'emploi des jeunes sont relativement élevés; cependant, les chiffres sont trompeurs, car le Nouveau-Brunswick fait face à un taux relativement faible d'inscription

au niveau postsecondaire et, par conséquent, les jeunes sont plus susceptibles d'entrer sur le marché du travail. À titre d'exemple, seulement 31 % des Néo-Brunswickois âgé.e.s de 20 à 24 ans étaient inscrit.e.s à l'école en 2022. Cela crée des problèmes pour les élèves du secondaire, car bon nombre des emplois traditionnellement occupés par eux/elles sont occupés par des jeunes au début de la vingtaine.

Les CBAJ de Moncton ont donc mis l'accent sur les salons de l'emploi destinés aux jeunes du secondaire. En mai 2022, les CBAJ de Moncton ont tenu leurs premier salon de l'emploi pour les jeunes avec grand succès. **En se concentrant sur les « embauches sur place », l'équipe a pu attirer une foule importante de 82 jeunes participant.e.s — 25 % ont quitté l'événement avec un emploi.**

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'EMPLOI ET LE MENTORAT



CORNER BROOK, TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

À Corner Brook, l'équipe a élargi la conception traditionnelle d'un salon de l'emploi pour y inclure des possibilités de bénévolat et a rebaptisé l'événement **Future Fair**. Cette distinction subtile détourne l'attention du travail salarié vers une réflexion sur la carrière. Parfois, les jeunes peuvent ne pas choisir un poste de bénévole plutôt qu'un emploi qui leur rapporte un revenu. L'accent mis sur le futur aide les jeunes à conceptualiser comment chaque emploi dans leur vie peut être considéré comme une occasion d'acquérir des

compétences. L'emploi fournit un revenu, bien sûr, mais l'emploi est aussi une question de développement personnel.

Corner Brook a adopté une approche novatrice pour ses *Future Fairs* et a alloué des fonds pour le transport jusqu'à l'événement, ce qui a grandement amélioré le taux de participation puisque **plus de 250 jeunes ont assisté à chaque foire**.



DIGBY, NOUVELLE-ÉCOSSE

Digby est une ville dominée par deux industries : la pêche et le tourisme. Ainsi, la plupart des emplois disponibles pour les jeunes se trouvent dans l'une de ces deux industries. Il y a d'autres possibilités offertes ; cependant, celles-ci

nécessitent généralement une éducation universitaire ou au moins un diplôme d'études secondaires. Malheureusement, l'un des plus grands défis de Digby en termes de développement communautaire est son taux d'abandon toujours élevé — 33 %

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'EMPLOI ET LE MENTORAT



des résident.e.s âgé.e.s de 15 ans et plus ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires.

Pendant la pandémie de COVID-19, Digby a tenu un **symposium virtuel sur l'emploi** d'une semaine en partenariat avec *SchoolsPlus* et *Nova Scotia Works*. Chaque semaine, un événement en ligne avait lieu au cours duquel un groupe de professionnel.le.s parlait de leur travail et du type d'éducation ou d'expérience qui les ont mené.e.s là où ils/elles sont maintenant. L'équipe a augmenté l'engagement communautaire en collaborant avec les principaux.ales intervenant.e.s, en offrant de précieuses possibilités d'apprentissage et des conseils en matière de carrière et d'éducation tout en maintenant une formule interactive. Cette approche favorise un sentiment d'appartenance communautaire et une participation active à la résolution des possibilités et des défis liés à l'emploi.

« Je pense que [l'impact collectif] est vraiment crucial. Cela propose une façon de travailler ensemble. C'est quelque chose que j'apprécie vraiment ; y compris les partenaires communautaires, ceux et celles qui travaillent dans le système scolaire, l'employabilité, les membres de la communauté et les jeunes. Cela crée un espace où nous pouvons tous et toutes nous réunir et parler de ces problèmes complexes auxquels notre communauté est confrontée. Je pense que l'Institut

Tamarack fait un excellent travail pour mettre en place ce cadre. » Morgan Dunn, coordonnateur.rice jeunesse des CBAJ de Digby

Tout comme **Corner Brook**, Digby a tenu *My Future Fair*, mais sans mettre davantage l'accent sur le bénévolat. Le *My Future Fair* de Digby comportait certains éléments du **Youth Employment Forum** de **Grande Prairie**, car l'événement comprenait un panel de questions et réponses composé de jeunes et d'employeur.euse.s. L'idée était d'entendre les deux côtés de l'équation — les jeunes ont été en mesure de parler des obstacles à l'emploi auxquels ils/elles font face et d'exprimer leurs désirs en matière d'emploi, tandis qu'en revanche, les employeur.euse.s ont partagé leurs attentes en ce qui concerne les jeunes employé.e.s. L'idée était de créer un espace neutre où la relation hiérarchique entre employé.e. et salarié.e. serait dissoute, pour favoriser un véritable dialogue.

Contrairement aux salons de l'emploi dont il a été question jusqu'à présent, Digby a ajouté l'élément de « rencontres éclairs » à l'événement. Les élèves de trois écoles secondaires locales ont pu parler à différent.e.s employeur.euse.s pendant 20 minutes chaque pour discuter des carrières dans n'importe quel domaine propre à l'employeur.euse.



Photo :
Cottonbro Studio



PORTAGE LA PRAIRIE, MANITOBA

À Portage La Prairie, le *Education and Employment Action Team* a donné le coup d'envoi à son premier grand événement en 2022 avec le **Portage Job Fair and Conference**, qui visait être le plus grand salon de l'emploi de la communauté depuis la pandémie de COVID-19. L'équipe a réussi à attirer

l'inscription de 25 employeur.euse.s et a offert 12 ateliers aux participant.e.s. **Avec plus de 400 participant.e.s, dont 300 jeunes**, l'événement fût un succès retentissant. L'équipe a reçu des commentaires extrêmement positifs de la part des jeunes qui ont rempli leur sondage après l'événement.



Photo : Tim Mossholder



ACCROÎTRE LES COMPÉTENCES ET RENFORCER LES CAPACITÉS



Discover Your Path (Découvrez votre voie) RÉGINA, SASKATCHEWAN

À Régina, l'équipe des CBAJ a choisi de mettre l'accent sur l'emploi des jeunes et la préparation des adultes comme pilier majeur de son travail. Cependant, lorsque Clarice Tuckanow, coordonnatrice de l'engagement des jeunes, s'est adressée aux jeunes Autochtones en milieu urbain dans le cadre de groupes de discussion, elle a constaté que les jeunes avaient de la difficulté à se concentrer sur les possibilités d'éducation et d'emploi, en grande partie parce qu'ils étaient souvent en mode de survie. Régina affiche le deuxième taux de pauvreté le plus haut chez les enfants autochtones au Canada.

Clarice s'est rendu compte que, d'abord et avant tout, ces jeunes ont besoin d'espaces sécuritaires. Deuxièmement, ils ont besoin d'une programmation inclusive qui leur montre qu'ils/elles sont capables, précieux.euses et dignes de soins. Clarice a travaillé fort pour promouvoir des programmes axés sur les jeunes et a même été en mesure de recruter le maire de Régina à la table de direction — en vue d'un changement à long terme qui inclut les parties prenantes gouvernementales.

Lorsque les jeunes de Régina ont commencé à se considérer comme des membres précieux de la collectivité, Clarice a poussé la conversation plus loin. Elle voulait que les jeunes imaginent une carrière pour eux/elles-mêmes, et qu'ils/elles envisagent un avenir positif et prennent les mesures nécessaires pour y arriver.

C'est dans cet esprit qu'est née la série d'ateliers *Discovering Your Path*. Chaque semaine, pendant six semaines, les présentateur.rice.s locaux.ales ont été invité.e.s à partager des outils et des ressources et à sensibiliser la population aux possibilités offertes à Régina. Une partie de l'initiative était d'enseigner comment construire un CV et une lettre de motivation — ceux-ci exigeant un style particulier comportant sa propre logique. En s'associant à *WorkPrep*, une organisation d'emploi locale, les CBAJ de Régina ont eue accès à une technologie de pointe, y compris des casques de réalité virtuelle qui simulent des entrevues d'emploi. Les entrevues pratiques ont été enregistrées afin que les jeunes puissent revenir en arrière et travailler sur des aspects précis de leur prestation.

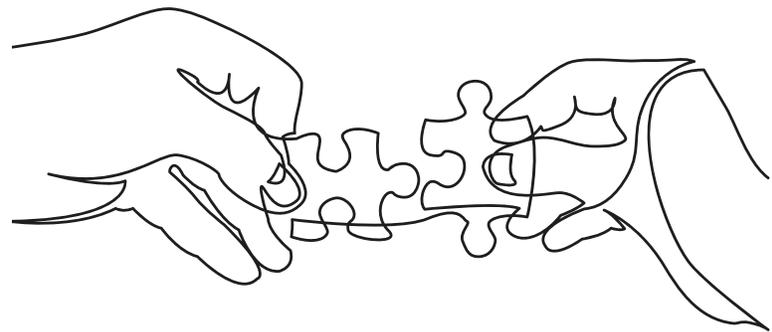


Mentorat avec VBN Sports CHILLIWACK, COLOMBIE-BRITANNIQUE

Chilliwack a lancé toute une série d'événements autour des activités de planches à roulettes avec la **Labour of Love Skate Session** en 2021. VBN Sports a fourni ses services pour filmer l'événement et a créé une courte vidéo à des fins promotionnelles sur les médias sociaux à un prix réduit. Mais ce n'était pas le seul don de VBN Sports. L'entreprise voulait s'impliquer davantage dans le travail.

L'entreprise a lancé un programme de mentorat pour les jeunes qui s'intéressaient aux communications avec les médias, leur apprenant comment monter des vidéos, mener des entrevues et utiliser de l'équipement technique. Les jeunes ont excellé et le programme de mentorat est devenu un programme d'emploi. Wayne Bjorge, le propriétaire de *VBN Sports*, a payé les jeunes 20 \$ l'heure pour utiliser les caméras pour les événements locaux, et une formation supplémentaire a été offerte si les jeunes souhaitent en apprendre davantage.

Mark Gagnon était l'un des jeunes qui a profité de l'occasion créée par *VBN Sports*. Au cours d'une seule année, Mark s'est non seulement appliqué à apprendre à bien accomplir le travail, mais il a aussi commencé à construire un portfolio de son travail vidéo. Ce qui a commencé comme un intérêt occasionnel et une activité parascolaire amusante est rapidement devenu un cheminement de carrière et il a décidé de poursuivre la vidéographie à temps plein. Mark a commencé à travailler comme pigiste en tant que photographe et vidéaste, pour **finalement démarrer sa propre entreprise.**



L'IMPACT DES CBAJ SUR LA JEUNESSE

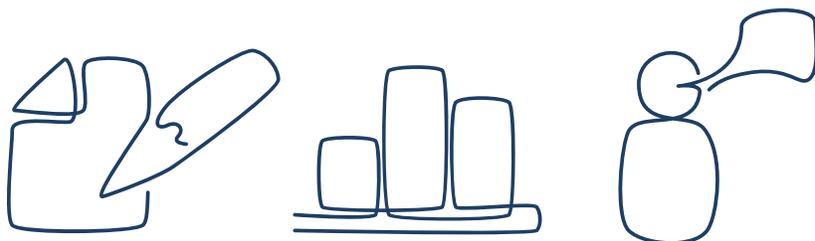
Même lorsque les communautés n'ont pas mené d'initiatives ciblant directement l'emploi, comme des ateliers de rédaction de curriculum vitae, de nombreux programmes ont néanmoins abordé le mentorat et l'emploi indirectement en travaillant sur des compétences telles que le leadership ou le renforcement de la confiance en soi.

Blue est un.e ardent.e défenseur.euse du pouvoir de la communauté. Le fait de participer aux CBAJ iel'a aidé.e à grandir en tant que personne. Le mentorat a constitué une partie importante du développement de Blue, mais le fait d'être embrassé.e par toute une communauté a fait la différence.

« Les CBAJ ont eue un impact majeur sur mes compétences en leadership et ma capacité de prise de parole en public. [J'ai appris à] valoriser ma propre opinion et ce que je peux contribuer, non seulement personnellement et professionnellement, mais aussi dans un sens communal. Vos antécédents et ce que vous avez vécu sont pertinents. J'ai pu partager ce que j'ai vécu par le passé et tout le monde était très compréhensif.ive. Les CBAJ ont grandement profité à ma vie et, encore une fois, je ne pense pas que je serais ici sans elles. » Blue

Partout au Canada, les collaborations communautaires ambitieuses et les programmes de jeunes-par-les-jeunes des CBAJ ont **rejoint plus de 49 000 jeunes**. À la fin de 2023, l'Institut Tamarack a lancé une campagne d'écoute pour évaluer l'impact des projets des CBAJ sur ces participant.e.s afin d'améliorer l'accès à des services importants comme les soins de santé mentale, l'école, le logement et la nourriture. Grâce à des sondages et à des réunions, les jeunes ont eu la chance de partager leur expérience et de proposer des idées pour les futures cohortes.

Le mentorat a constitué une partie importante du développement de Blue, mais le fait d'être embrassé.e par toute une communauté a fait la différence.



L'IMPACT DES CBAJ SUR LA JEUNESSE

Voici ce qu'ils/elles avaient à dire :²

« Les CBAJ m'ont donné l'occasion d'établir plus de liens dans ma communauté. Les liens sont très étroits dans notre communauté, car elle est petite et le bouche-à-oreille va vite. J'ai pu obtenir un emploi à aider l'équipe de marketing et de médias sociaux des CBAJ. Je suis reconnaissant.e des occasions qui se sont présentées du fait de faire partie de la communauté. »

« Les CBAJ m'ont aidé à décrocher mon premier emploi ! »

« Grâce aux CBAJ, j'ai eu.e accès à des emplois et à du mentorat. J'ai beaucoup appris de personnes plus âgées que moi. Cela m'a aidé à acquérir plus d'expérience et à réfléchir différemment à ma carrière... J'ai toujours voulu aider les gens, mais je ne savais pas par où commencer. Avec les CBAJ, j'ai appris de nombreuses façons d'aider les gens. »

« Cela m'a aidé à acquérir de l'expérience de travail, ce qui m'a permis de vivre une meilleure transition vers une plus grande autonomie. »

Les initiatives des CBAJ prouvent clairement que placer la jeunesse au centre du travail à accomplir fonctionne. Mettre l'accent sur les possibilités d'emploi pour les jeunes et créer des programmes de mentorat réfléchis qui visent à s'attaquer aux causes profondes du chômage et du sous-emploi chez les jeunes, c'est rediriger les efforts vers des **emplois intéressants** plutôt que des emplois qui ne sont pas générateurs, en ce sens qu'ils ne favorisent pas la longévité, les objectifs à long terme ou l'expérience nécessaire qui mènent à une carrière particulière.

Il a été démontré que le chômage prolongé au début d'une carrière entraîne une baisse des gains à vie³. However, accepting work that does not develop skills relevant to one's field of study or ultimate career goals can create a negative feedback loop. Cependant, accepter un travail qui ne développe pas de compétences pertinentes pour son domaine d'études ou ses objectifs de carrière peut aussi créer une boucle négative. Les économistes canadiens sont bien conscients de la possibilité de « cicatrices à long terme »⁴ sur les perspectives d'emploi des jeunes en raison de la pandémie de COVID-19. Cela rend les initiatives comme celles des CBAJ d'autant plus cruciales vu les circonstances extrêmes rencontrées. Les efforts des membres des CBAJ ont été transformateurs pour les jeunes, comme les jeunes eux/elles-mêmes l'ont signalé.

2 Toutes les citations présentées ici sont le résultat de dizaines de séances consultatives avec les jeunes ainsi que des réponses au sondage. Les citations sont intentionnellement laissées anonymes pour préserver la vie privée des jeunes.

3 Mroz, Thomas A., and Timothy H. Savage. « The Long-Term Effects of Youth Unemployment. » *The Journal of Human Resources*, vol. 41, no. 2, 2006, pp. 259–93. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/40057276>.

4 Paas-Lang, Christian. « Youth job prospects face 'long-term scarring' from pandemic, says employment minister. » *CBC News*. 22 May 2021.



Les économistes canadiens sont bien conscients de la possibilité de « cicatrices à long terme »⁴ sur les perspectives d'emploi des jeunes en raison de la pandémie de COVID-19.

L'IMPACT DES CBAJ SUR LA JEUNESSE

« Je suis originaire de l'extérieur de Corner Brook, mais j'ai déménagé à St. John's pour des études en criminologie, puis, au milieu de la pandémie de COVID-19, tout a changé. J'ai fini par revenir ici et je me suis senti.e perdu.e, et c'est là que j'ai trouvé les CBAJ qui ont complètement changé ma vie. Au départ, je ne savais pas exactement quel chemin je voulais prendre, mais je suis désormais passionné par le travail avec les jeunes et la communauté en général. »

« Sur le plan de l'emploi, les CBAJ ont eu beaucoup d'impact... J'ai beaucoup d'expérience dans plusieurs domaines différents [...] c'est un poste tellement unique; faire partie d'une équipe de base, d'un collectif, ce n'est pas juste une organisation, c'est avoir tellement d'occasions de rencontrer tant de gens et d'établir des liens. Je n'aurais jamais pensé que je pourrais m'asseoir avec le premier ministre du Yukon. »

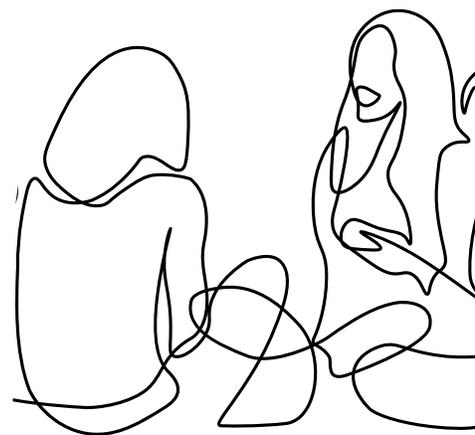
« Grâce aux CBAJ, j'ai obtenu un emploi durable et j'ai pu travailler dans un endroit qui est bon pour ma santé mentale. J'ai maintenant espoir qu'à l'avenir, les enfants pourront avoir un espace sécuritaire pour se retrouver. Être payé pour faire des documentaires et travailler avec des enfants est une bénédiction. »

« À l'heure actuelle, je dirige un programme parascolaire appelé Math Club pour inciter les enfants à explorer le monde des mathématiques. Ce programme m'a aidé à acquérir de l'expérience de travail en classe et avec des enfants. »

« Les CBAJ ont certainement transformé ma vie... le programme est la raison pour laquelle j'ai le travail que j'ai maintenant et il m'a donné l'occasion d'obtenir des compétences et de trouver ma place dans les métiers. »

En trouvant des moyens novateurs d'atteindre les jeunes et de les connecter les un.e.s aux autres, les CBAJ créent des réseaux de jeunes à travers les communautés, qui ont le potentiel de remodeler les perspectives d'emplois. Favoriser le lien entre les jeunes, leur identité propre et celle des autres, constitue un pilier du travail des CBAJ et cela jette les bases d'un engagement communautaire significatif à venir.

« Les CBAJ ont complètement transformé mon CV. Je suis passé.e de travailler dans le commerce de détail après l'université et sans avoir de projets, à trouver une carrière que j'aime. »



« [...] faire partie d'une équipe de base, d'un collectif, ce n'est pas juste une organisation, c'est avoir tellement d'occasions de rencontrer tant de gens et d'établir des liens. Je n'aurais jamais pensé.e que je pourrais m'asseoir avec le premier ministre du Yukon. »

Participant.e jeunesse

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'AVENIR DE LA JEUNESSE

« Le changement des systèmes prend énormément de temps. Cependant, étant donné que les CBAJ sont désormais directement liées à la Ville de Grand Prairie, lorsque [le travail] est lié à quelque chose comme une municipalité, on imagine vraiment la profondeur avec laquelle on peut transformer les systèmes. Un exemple parfait est le fait que mon superviseur coordonne également le Youth Advisory Council (YAC) pour notre municipalité. Ils/elles [ont pu obtenir] une modification au règlement concernant le YAC. [Auparavant], il n'y avait que dix places [pour les jeunes] et il y en a maintenant dix-huit — presque deux fois plus de potentialités. » Blue

Blue comprend que le changement des systèmes peut prendre des générations. Après avoir expérimenté le pouvoir transformateur du mentorat et des opportunités significatives, sa vision de l'avenir est pleine d'optimisme. Le simple fait de savoir qu'il a lancé des initiatives qui ont vraiment un impact sur la vie de ceux et celles qui l'entourent est un réconfort.

Chacune des CBAJ est unique ; l'amélioration des résultats associés à l'emploi et au mentorat semble différente selon les préoccupations d'une communauté. Le fait qu'une communauté se concentre sur des salons de l'emploi, des possibilités de bénévolat, des campagnes de sensibilisation ou des programmes de mentorat, tout dépend des contours géographiques et culturels spécifiques de cette communauté.

Les CBAJ ont relevé ce défi et, en raison de leur engagement indéfectible envers l'impact collectif mené par les jeunes, **ceux-ci ont radicalement transformé leur vision de l'avenir, et ont pu réévaluer le rôle que l'éducation joue pour eux/elles**, et réévaluer aussi les ressources et les voies à leur disposition.



Blue comprennent que le changement des systèmes peut prendre des générations. Après avoir expérimenté le pouvoir transformateur du mentorat et des opportunités significatives, sa vision de l'avenir est pleine d'optimisme.

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'AVENIR DE LA JEUNESSE

« Pour moi personnellement, les CBAJ ont eu le plus grand impact sur ce que je compte faire à l'avenir. Cela a contribué à confirmer le fait que je veux travailler à la sensibilisation des jeunes. »

« J'étais stagiaire en nouvelles, pour aider les CBAJ en avril 2022. Nous avons l'habitude de tenir des groupes de discussion. Aujourd'hui, je suis interventionniste auprès des enfants ayant des problèmes de comportement. Je suis plus ouvert.e d'esprit maintenant, ce qui m'a fait réaliser qu'il y a beaucoup de choses que les gens vivent. **L'expérience acquise dans le cadre du programme des CBAJ m'a aidé dans le travail que je fais actuellement.** »

« Mon implication avec les CBAJ a façonné mon éducation. Je poursuis actuellement une carrière de conseiller jeunesse. L'écoute des jeunes m'a aidé parce que j'ai vraiment noué des liens avec eux et en retour, j'ai pu les aider. »

« J'ai eu.e l'occasion de suivre un cours de soutien par les pairs et cela m'a fait réaliser que je voulais aider les gens et que je voulais faire carrière en aidant les gens, comme en thérapie. »

« Je n'ai jamais pensé à une carrière dans les pêches ou les ressources naturelles. Grâce aux CBAJ, j'ai suivi un cours de plongée et de récolte avec tuba et j'ai été exposé à de nouvelles opportunités que je ne pensais pas possibles. »

« Mon point de vue est plus optimiste. [Je comprends maintenant] que le changement est progressif et que chaque petite interaction peut avoir un effet d'entraînement qui peut produire d'énormes changements positifs cumulatifs dans le futur. »

« Cela m'a aidé à améliorer mes connaissances dans le domaine de la santé. Cela m'a donné l'occasion de me donner plus de temps pour réfléchir à ce que je voulais faire de mon avenir. »

« Cela m'a fait réaliser ce que je veux dans ma vie. »

« Je n'ai jamais cru en mon avenir ou en la façon dont je devais résoudre de gros problèmes, mais des suites du passage des CBAJ, je me sens mieux concernant l'avenir — J'ai l'impression de pouvoir faire des choses que je ne pensais pas pouvoir faire avant. Je veux aider d'autres jeunes à ressentir cela aussi, je veux qu'ils/elles sachent qu'ils/elles peuvent avoir un impact et changer leur avenir. »

« L'expérience acquise dans le cadre du programme des CBAJ m'a aidé dans le travail que je fais actuellement. »

Participant.e jeunesse

« Je n'ai jamais cru en mon avenir ou en la façon dont je devais résoudre de gros problèmes, mais des suites du passage des CBAJ, je me sens mieux concernant l'avenir — J'ai l'impression de pouvoir faire des choses que je ne pensais pas pouvoir faire avant. »

Participant.e jeunesse

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'AVENIR DE LA JEUNESSE

« J'ai pu ajouter que j'avais cette expérience sur mon CV et cela m'a aidé à décrocher un emploi dans le domaine dans lequel j'étais fait.e pour travailler. »

« J'ai reçu l'appui de la table de concertation des CBAJ pour m'aider à trouver un emploi et ils/elles m'ont encouragé à savoir que j'étais sur la bonne voie. Quand j'ai obtenu l'emploi, j'étais tellement excité.e et l'équipe était toute aussi excitée pour moi. »

L'objectif à long terme est d'aider les jeunes à acquérir de l'expérience et des compétences pratiques pour en fin de compte, obtenir un emploi durable qui a du sens pour moi. Cependant, **la création d'un changement systémique est un long processus**. Quatre ans après le début des CBAJ, les communautés ont créé des partenariats à long terme, participé à d'importants événements annuels, obtenu du financement et du soutien de l'extérieur et inspiré les débuts d'un changement de paradigme dans le Canada rural.

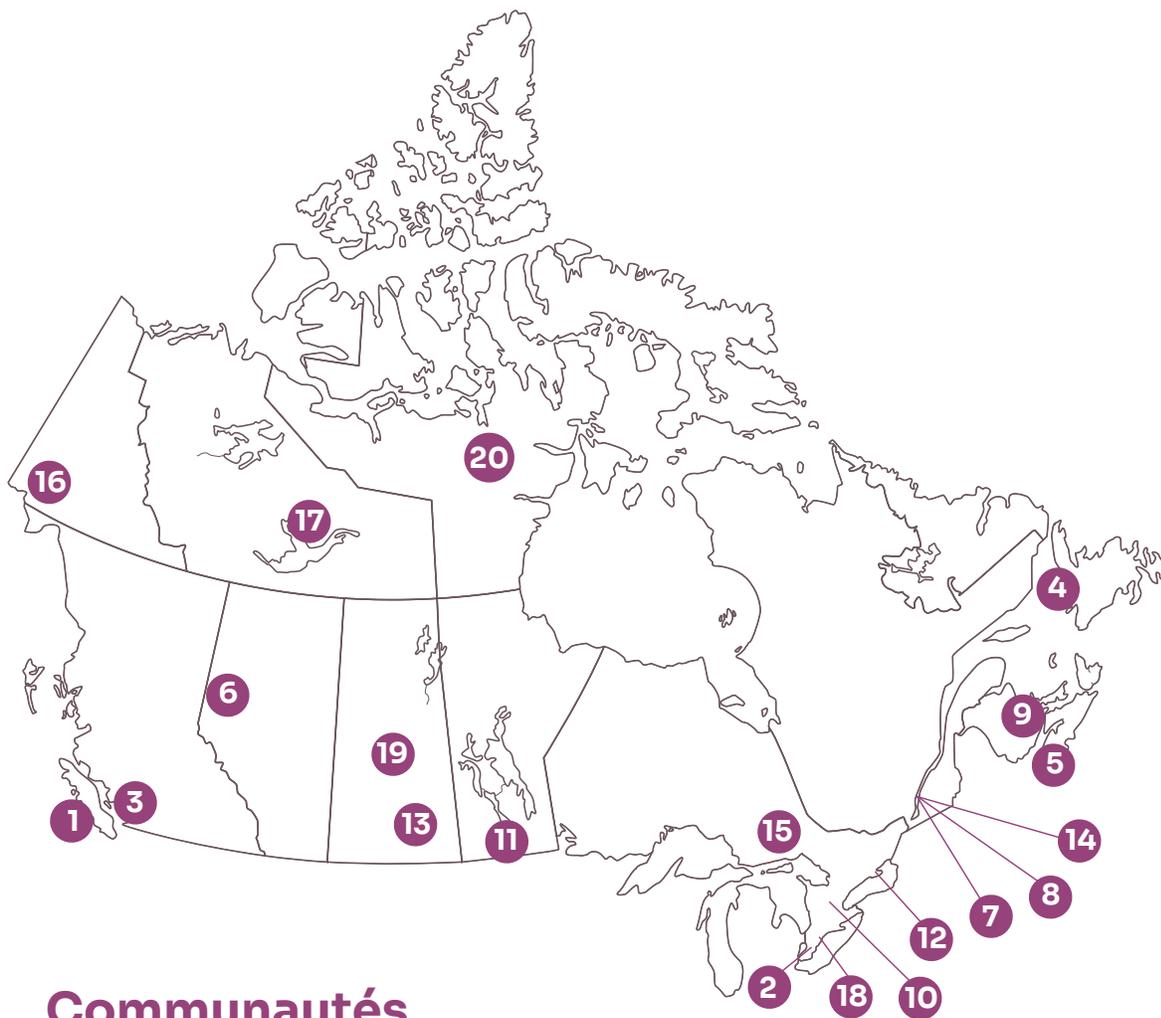
L'objectif à long terme est d'aider les jeunes à acquérir de l'expérience et des compétences pratiques pour en fin de compte, obtenir un emploi durable qui a du sens. Cependant, la création d'un changement systémique est un long processus.

Photo : Kelsey K



L'IMPACT DES CBAJ SUR L'AVENIR DE LA JEUNESSE

IMPACTS À RETENIR



Communautés

- | | | |
|----------------------|--------------------------|--|
| 1. Alberni-Clayoquot | 9. Moncton | 16. Whitehorse, Yukon |
| 2. Chatham-Kent | 10. Oxford County | 17. Yellowknife |
| 3. Chilliwack | 11. Portage La Prairie | 18. Première Nation des Chippewas de la Thames |
| 4. Corner Brook | 12. Prince Edward County | 19. Prince Albert |
| 5. Digby | 13. Régina | 20. Nunavut |
| 6. Grande Prairie | 14. Saint-Léonard | |
| 7. Kahnawà:ke | 15. Sudbury | |
| 8. Laval | | |

IMPACTS À RETENIR

Les éléments probants de l'impact au niveau des systèmes générés par les CBAJ comprennent :

UNE HARMONISATION ACCRUE ENTRE LES PROGRAMMES ET SERVICES EXISTANTS

- **Chatham Kent** Présentation d'un exposé à 500 enseignant.e.s sur la façon de jumeler les jeunes aux possibilités dans les métiers et a tenu une réunion avec les représentant.e.s des conseils scolaires qui souhaitaient transmettre cette information dans les salles de classe.
- **Laval** Création d'un lien, un alignement et une vision communes parmi les fournisseur.euse.s de services locaux pour mieux servir les jeunes. La communauté organise dorénavant un événement semestriel qui relie plus de 150 organisations, unies autour de l'engagement des jeunes.
- En partenariat avec WorkBC, **Port Alberni** a développé des ateliers de conseils en emploi pour les élèves du secondaire. Les ateliers étaient ouverts à tous les membres de la communauté et pouvaient être utilisés comme crédits optionnels pour les étudiant.e.s près de l'obtention de leur diplôme.
- **Yellowknife** Un réseau communautaire de jeunes, composé de 20 membres représentant les secteurs privé et public a été créé. L'initiative collaborative se consacre à briser les cloisonnements intersectoriels et à connecter les jeunes à divers programmes et soutiens.

DES CHANGEMENTS DANS LES POLITIQUES ORGANISATIONNELLES ET/OU PUBLIQUES

- **Digby** Une réunion a eu lieu avec le directeur du transport communautaire de Travaux publics de la Nouvelle-Écosse pour partager des données axées sur les jeunes et un rapport sur l'état du transport rural.
- **Sudbury** 5 000 \$ ont été donnés aux jeunes pour créer un centre technologique local, soutenant ceux et celles qui n'ont pas accès à la technologie. L'équipe des jeunes a présenté un rapport sur sa recherche et sa proposition de projet à la ville du Grand Sudbury et au Réseau de télémédecine de l'Ontario afin de mobiliser la municipalité et d'élargir l'accès au service.
- **Yukon** Organisation d'une réunion à fort impact avec 11 sous-ministres du gouvernement du Yukon, présentant et mettant en valeur le travail des CBAJ. Les ministres se sont engagé.e.s à explorer des méthodes d'intégration de la prise de décision menée par les jeunes dans les processus politiques.

L'IMPACT DES CBAJ SUR L'AVENIR DE LA JEUNESSE

IMPACTS À RETENIR

- **Première Nation des Chippewas de la Thames** Une rencontre a eu lieu avec les membres élus du conseil de bande pour discuter de la création d'un nouveau service autonome pour les jeunes. Le service en développement sera dirigé par les jeunes et se concentrera sur la mobilisation du point de vue des jeunes pour soutenir la croissance et la résilience de la communauté.

DES CHANGEMENTS DANS LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- **Prince Albert** Un partenariat fut établi avec les écoles secondaires locales pour offrir aux élèves d'autres options de crédit afin d'explorer l'histoire culturelle locale, et un soutien aux enseignant.e.s fut offert pour faciliter les projets liés à la réconciliation.
- **Yukon** Les jeunes ont remis des trousse de santé mentale et de bien-être aux écoles secondaires en partenariat avec le ministère de l'Éducation et ont dirigé un programme de formation à l'intention des éducateur.rice.s sur la façon de créer des espaces inclusifs et accueillants.
- **Côte ouest, région d'Alberni-Clayoquot** Lors d'une réunion de plus de 100 travailleur.euse.s en santé, les jeunes ont parlé des besoins et des priorités de leurs pairs dans la région. Leur plaidoyer a permis à Island Health de réintégrer une infirmière précédemment retirée de l'école publique, en résultat direct de la présentation persuasive du jeune.
- **Comté d'Oxford** Des ateliers gratuits sur la santé mentale ont été offerts aux membres de la communauté qui travaillent avec les jeunes, y compris des entraîneur.euse.s, des enseignant.e.s, des conseiller.ère.s en orientation et des bibliothécaires. Ces ateliers comprenaient aussi de l'information sur la façon de mobiliser et de servir les jeunes qui ont subi un traumatisme.
- **Corner Brook** La capacité et la portée des fournisseur.euse.s locaux.ales de services jeunesse a augmentée par le biais de sept formations gratuites suivies par les équipes de personnel. Les ateliers ont porté sur les pratiques exemplaires en matière d'engagement des jeunes et sur la façon de les retenir comme bénévoles et employés.



IMPACTS À RETENIR

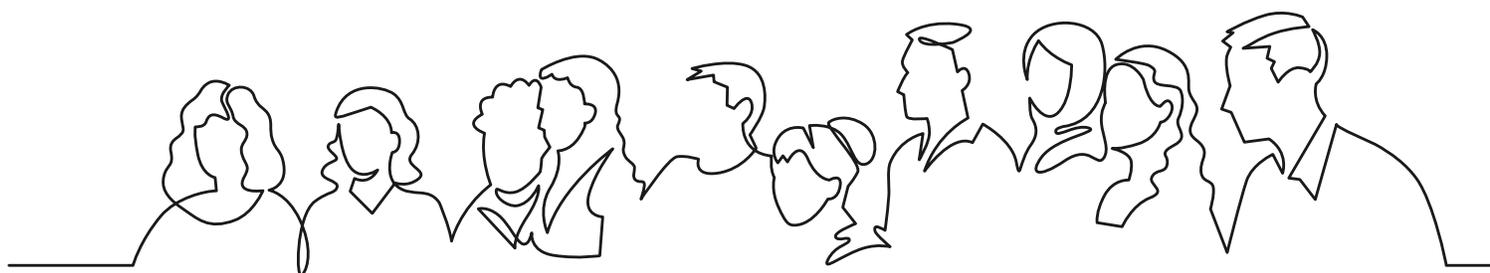
DE NOUVEAUX FLUX DE FINANCEMENT

- **Portage** a obtenu une subvention de 250 000 \$ de la Fondation Rideau pour entretenir et agrandir le Roving Campus.
- **Digby** a reçu 40 000 \$ de la Catherine Donnelly Foundation pour soutenir le programme Black Youth Changemakers.
- **Chilliwack** a obtenu 20 000 \$ supplémentaires de la RBC pour l'expansion d'ASH.
- **La Ville de Grand Prairie** est devenue le nouveau commanditaire financier des CBAJ et fournit un financement supplémentaire de 3 000 \$.
- **La région d'Alberni-Clayoquot** a tiré parti du renforcement des capacités du PFBC pour appuyer sa demande de subvention pour une **fonderie régionale**.
- **Prince Albert** a reçu un financement de 20 000 \$ de l'Association canadienne des parcs et loisirs (ACPL) pour permettre aux communautés sous-financées d'accéder à l'activité physique.

Tous les projets explorés ont bénéficié du partage des connaissances que l'Institut Tamarack a facilité, permettant aux communautés d'aller au-delà des circonscriptions avec lesquelles elles travaillent régulièrement pour recadrer leurs efforts et amplifier leur portée. Kania et Kramer (2011) écrivent : « [...] l'impact collectif ne consiste pas seulement à encourager la collaboration ou les partenariats public-privé. Il exige une approche systémique de l'impact social qui met l'accent sur les relations entre les organisations et le processus vers des objectifs communs ».⁵

L'établissement de relations prend du temps, car le courtage de la vraie confiance n'est pas une mince tâche. Cependant, la confiance entre les jeunes et les organismes de services jeunesse est le fondement d'un véritable changement; même si nous commençons seulement à entrevoir les racines du changement, les déclarations des jeunes, comme celles qui précèdent, sont une raison inspirante de continuer à insister pour accroître l'accès équitable à de la programmation de qualité.

5 Kania, J., & Kramer, M. (2011, Winter). Collective impact. Stanford Social Innovation Review. https://ssir.org/articles/entry/collective_impact





LES COMMUNAUTÉS BÂTISSANT L'AVENIR DES JEUNES

tamarackcommunity.ca/fr-ca/
[tamarackcommunity.ca/fr-ca/networks-for-change/
youth-futures](https://tamarackcommunity.ca/fr-ca/networks-for-change/youth-futures)



Tamarack Institute



Tamarack Institute for Community Engagement



@Tamarack_Inst



@Tamarack_Inst



Photo : RDNE Stock