



RAPPORT ANNUEL

2023 | 20
2024



Révéler le potentiel des jeunes adultes depuis plus de 4 décennies

Fondé il y a 44 ans, **IJQ** est un organisme montréalais à but non lucratif **dédié principalement à l'épanouissement des jeunes adultes de 16 à 35 ans.**

Notre mission contribue à développer leur plein potentiel, leur bien-être et leur performance, quelles que soient leurs aspirations et leur situation.

IJQ, c'est :

Une équipe multidisciplinaire passionnée
Des partenariats solides avec les employeurs et des partenaires publics.

Une gamme de services innovants en insertion socioprofessionnelle, formation et persévérance scolaire.

IJQ se distingue par :

Sa gouvernance impliquant des leaders chevronnés du secteur privé.
Son indépendance et sa résilience face aux défis.
Son adaptation constante aux besoins émergents du marché du travail.

Notre transformation pour l'avenir :

- Mieux embrasser les valeurs de l'écologie, de bien-être et d'inclusion qui animent les plus jeunes.
- Soutenir la résilience face aux incertitudes de la vie.
 - Créer des ponts intergénérationnels.
 - Développer les compétences, tant sur le plan personnel et numérique.

Chez IJQ, nous innovons sans cesse pour façonner l'aide à l'emploi de demain, au service des jeunes et de leurs employeurs.



MOT DU PRÉSIDENT

En toute franchise, j'aime tout simplement IJQ !

La mission d'Intégration Jeunesse du Québec Inc. est de 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. Depuis 1980, IJQ se veut le partenaire privilégié des entreprises privées et des gouvernements concernés dans le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Nous sommes maintenant en 2024 (déjà 44 années !) et nous réalisons tous (employés, membres du CA et clients) que la mission de l'organisme est encore très pertinente, mais surtout, toujours d'actualité en lien avec les défis sur le marché du travail actuel.

Chaque participant-e, près de 23 000 à ce jour, ont bénéficié des nombreux services d'aide à l'emploi. Nous avons donc eu l'honneur de les accompagner dans le développement de leurs compétences et dans leur quête d'employabilité. Chaque personne est unique, tout comme l'approche des conseillers et conseillères chez IJQ.

Cette année a été marquée principalement par des défis financiers, tant sur le plan des montants alloués aux organismes à but non lucratif par les différents paliers gouvernementaux, que sur la recherche de financement via les dons et les commandites. Assurer les revenus nécessaires à notre fonctionnement reste un enjeu stratégique pour le développement des OBNL indépendants comme IJQ.

L'année 2023-24, a été aussi, le retour en présentiel de notre événement-bénéfice pour la 23e édition de la campagne annuelle de levée de fond où nous avons su rassembler de nouveaux donateurs de la communauté des affaires montréalaises. Je tiens à remercier personnellement tous les artisans qui ont collaborés, de près ou de loin, à ce merveilleux souper-bénéfice. C'est presque 300 convives qui étaient présents et plus de 100 000\$ qui ont été amassés le mai 2023.

Pour ceux qui auraient aimé contribuer, mais qui étaient absents... je vous invite à aller faire un don « qui changera des vies » sur le site internet : WWW.IJQ.QC.CA.

Au nom de toutes les personnes qui gravitent autour d'IJQ, je vous remercie de votre soutien et de votre confiance. Ensemble, nous faisons LA différence !!!

Je t'aime mon IJQ ❤️

Jonathan Moreau

Président du conseil d'administration



MOT DE LA DIRECTRICE

L'année 2023-24 a été marquée par des défis sans précédent pour IJQ dans un contexte très changeant du marché de l'emploi à Montréal en sortie de pandémie. Alors que nous en finissons avec les bouleversements exceptionnels, la fatigue et l'essoufflement étaient palpables tant pour les individus que pour les organisations.

IJQ n'y a pas échappé. Prendre soin de ses humains pour favoriser la résilience a donc été une grande préoccupation encore cette année.

Cette période est charnière et pour sortir des automatismes de la gestion de crise, nous devons continuer de nous transformer tant les besoins du marché du travail évoluent rapidement.

La pénurie de main-d'œuvre s'est transformée en rareté de main-d'œuvre qualifiée. La baisse de l'activité économique a réduit les opportunités. On observe un renversement inégal des forces entre les employeurs et les employé-es dans certains secteurs et pour certaines clientèles, en particulier les plus vulnérables.

De plus, le flux de personnes immigrantes s'intensifiant de nouveau, il redistribue les cartes et détourne l'attention des employeurs des plus jeunes et des moins expérimentés.

L'expérience, les compétences, l'actualisation numérique sont essentiellement recherchées par les employeurs. La formation et l'acquisition des compétences et des comportements attendus seront au cœur de nos activités pour les mois à venir.

Avec la transition démographique, il est important aussi de parler de l'évolution des aspirations des jeunes adultes qui sont souvent en décalage avec les réalités du marché, ce qui complique leur épanouissement professionnel. Les valeurs générationnelles créent des tensions dans les milieux de travail.

Cependant, l'urgence de trouver un emploi les pousse à accepter des postes éloignés de leurs véritables intérêts et contribue à une instabilité dans les organisations. La durée d'emploi a fortement diminué, le respect des bonnes pratiques pour quitter un emploi est beaucoup moins présent.

Cela a affecté directement le fonctionnement, la productivité et la performance des milieux de travail. Les changements technologiques et la montée du télétravail ajoutent une forte complexité au quotidien des employé-es et des gestionnaires.

Bien que ce soit désormais un acquis dans les conditions d'emploi, les compétences pour être efficace dans un tel contexte sont loin d'être bien maîtrisées par ceux et celles qui y aspirent et iels n'en ont pas toujours conscience.

ENCORE QUELQUES MOTS DE LA DIRECTRICE

Face à ces défis, notre organisme a redoublé d'efforts pour soutenir les jeunes adultes et leur milieu d'emploi.

Nous avons adapté les programmes d'accompagnement, mettant l'accent sur la formation et le développement de compétences transversales du futur (CF-4) : traitement de l'information, communication/collaboration, autonomie et adaptabilité en nous basant sur le **Référentiel québécois des compétences du futur** de la CPMT.

L'isolement dû aux mesures sanitaires a limité les capacités interpersonnelles et la gestion du stress de nombreux individus. Nous avons donc œuvré à augmenter leurs capacités de gestion émotionnelle et renforcer leur intelligence relationnelle.

Les besoins psychosociaux restent immenses et les services en employabilité doivent s'adapter en particulier pour aider dans le maintien en emploi et la formation en milieu de travail.

Pour accomplir ce travail et celui qui est devant nous, nous n'avons pas ménagé nos efforts pour nous améliorer, nous équiper et acquérir le savoir-faire nécessaire. Depuis mon entrée en fonction, en 2021, je poursuis mon engagement quelles que soient les conditions ou les imprévus, je bâtis une équipe solide et engagée.

Je tiens à saluer le travail exceptionnel de notre équipe et tout particulièrement l'équipe de gestion !

Grâce à vous, nous avons pu continuer à offrir un soutien précieux aux jeunes, les aidant à construire un avenir professionnel prometteur.

Les défis restent nombreux, mais notre détermination à faire une différence est plus forte que jamais.

Ensemble, nous continuerons à innover et à accompagner les jeunes vers une intégration réussie sur le marché du travail montréalais.

Merci pour votre dévouement.



Boisseau

Directrice générale

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Jonathan Moreau
Président
Producteur associé
Eidos Montréal



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



Patrick Saint-Pierre
Secrétaire
Directeur des ventes
Entrepôt de Montréal



Francis Gaudette, CPA auditeur
Trésorier
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

*Merci aux membres
bénévoles!*

ÉQUIPE IJQ 2023-2024

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

Administration



Isabela
Patru
Comptabilité



Julie
Léger
Communication



Pierre
Ngo
Réception / Archivage



Dorra
Ben Romdhane
Secrétariat

Chargées de projet, conseiller·ère·s en développement professionnel et intervenant·e·s psychosociaux



José-Miguel
Giuterrez



Isabelle
Jodoin



Rébecca
Houle-Gauthier



Joannie
Péloquin-Labbé



Robert
Liuu



Jean-Michel
Morin



Tarek
El Dana



Alexandra
Castaneda Henriquez

EMPLOYÉ·E·S SORTANT·E·S : Anne-Sophie Damian, Isabelle Vachon, Marika Henry et Titouan Montfort.

Merçi à l'Équipe!

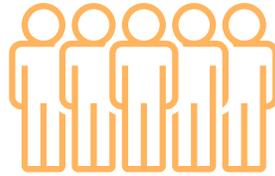
IJQ EN UN COUP D'OEIL



44 ans d'existence



19
employé·e·s



559
participant·e·s
et 99 employeurs

12
projets



**47% DES PARTICIPANT·E·S
ONT MOINS DE 20 ANS**



75 %
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

AIDE À L'EMPLOI ET DE MENTORAT PROFESSIONNEL
MAINTIEN EN EMPLOI
FIT (FORMATION-INTÉGRATION-TRAVAIL)
LES COMPÉTENCES DU FUTUR
MAINTENANT J'AVANCE

SERVICES DE FORMATION
MONITEUR·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

PROJET RH 4.0 : RESSOURÇONS NOS HUMAINS

Bon coup!

AIDE À L'EMPLOI

SERVICES QUÉBEC

DÉS OUTILS
POUR L'AVENIR

Services
Québec 

Le service

Les services d'aide à l'emploi sont offerts gratuitement aux personnes de **16 à 35 ans** pour les accompagner individuellement dans leur recherche d'emploi.

Les apprentissages visent une intégration durable sur le marché du travail. IJQ offre deux intensités d'intervention : D1 - 30h et D3 - 60h.

- Préciser le projet professionnel
- Développer l'autonomie
- S'équiper d'outils efficaces
- Augmenter les opportunités d'emploi
- Convaincre les employeurs
- Être soutenu-e et encouragé-e

Résultats

113/113 participant-es accompagnés-es

54 basculant-es de l'entente 22-23

70 placements (125% de la cible)



77 % hommes

41% âgés-es de moins de 24 ans

57% s'identifie comme minorité visible

Faits saillants

«La mesure Services d'aide à l'emploi (SAE) est l'une des mesures des services publics d'emploi sous la responsabilité du Secteur de l'Emploi, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Elle est financée par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT). La mesure vise à outiller et à soutenir les personnes qui ont besoin d'être accompagnées dans une démarche adaptée pour rechercher, intégrer un emploi et s'y maintenir.» *Source Service Québec*

IJQ se distingue par une approche globale, structurée et très personnalisée. La gamme d'activités permet aux personnes de : 1. développer leur connaissance de soi et leur autonomie; 2. développer leurs stratégies de recherche d'emploi et leur connaissance du marché du travail, 3. s'équiper d'outils dynamiques et convaincants, 4. reconnaître les milieux de travail qui leur conviendront; 5. se mettre en valeur et d'obtenir les informations nécessaires à leurs choix; 6. d'augmenter leur gestion émotionnelle et leur intelligence relationnelle.



Témoignage

«Un gros merci pour tes astuces, tes conseils, tes questions et tes mises en situation lors des rencontres. J'ai vraiment senti que ça m'a m'orienté sur les étapes dans ma carrière, et le cheminement que je veux suivre, pour l'avenir.» **Daniel B., participant SAE**

MAINTIEN EN EMPLOI

SERVICES QUÉBEC

DES OUTILS
POUR L'AVENIR

Services
Québec

Le service

Ces services de maintien en emploi sont offerts aux individus en emploi et à leurs employeurs dans un but d'assurer leur maintien en emploi.

IJQ contribue à la modernisation de l'offre de service depuis 5 ans avec ce premier service au profit des travailleur-euses et leur employeur. IJQ offre une intensité d'heures d'intervention: soit 27h.

- S'intégrer facilement en emploi
- Évoluer de façon autonome
- Accroître les compétences souples
- Favoriser la fidélisation à moyen terme
- Prévenir les conflits et le congédiement
- Augmenter les bonnes pratiques de départ

Résultats

24/28 Participant.es accompagné.es

11 Basculant.es de l'entente 22-23

21 sont maintenu-e-s en emploi



64 % hommes

44% issu de minorités culturelles

19 accompagnements en triade

Faits saillants

«Le maintien en emploi, en termes de soutien pouvant être apporté par les services publics d'emploi (SPE), se définit par « l'ensemble des mesures qui, en agissant sur les individus et sur les entreprises, permettent à un travailleur d'intégrer et de demeurer à l'emploi d'une entreprise ou d'une organisation et d'y progresser.» *Source Service Québec*

IJQ se distingue en offrant un service axés sur le développement des compétences non techniques du futur basé sur le *Référentiel des compétences du futur de la CMPT*, soit le traitement de l'information, la communication-collaboration, l'autonomie et l'adaptabilité. Les *softs skills* sont au cœur des besoins des entreprises qui ont besoin de traiter des situations de travail de plus en plus complexes.



Témoignage

«Chaque fois que nous avons discuté, ma conseillère, Rébecca, était toujours à l'écoute, prenant vraiment le temps de comprendre mes préoccupations et mes besoins spécifiques. C'est un accompagnement bienveillant et respectueux dans le cadre professionnel.» **Jean-Baptiste, participant ME**

Témoignages employeurs



Visites guidées Montréal et environs

Guidatour est l'agence incontournable pour découvrir Montréal, Québec et Ottawa avec guides...

 Guidatour /

Bon coup!

«Je tiens à partager mon expérience très positive de collaboration avec notre conseillère d'IJQ au cours des derniers mois dans le cadre de leur service de maintien en emploi. Elle a apporté un soutien précieux à deux de mes employés qui faisaient face à des défis professionnels.»

Avoir quelqu'un de neutre avec qui réfléchir et sur qui compter pour des questions de ressources humaines a été extrêmement bénéfique pour moi. Je suis vraiment reconnaissante de constater que des services aussi professionnels et utiles sont entièrement subventionnés, donc gratuits pour nous en tant que PME. C'est un véritable atout pour notre entreprise.

Je recommande vivement leurs services à d'autres entreprises dans la même situation. Je suis convaincue que je pourrais bénéficier à nouveau de leur assistance à l'avenir.»

Angèle V. Présidente Guidatour/ Fantômes Montréal

PLACEMENT EN EMPLOI

RÉSEAU DES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'ŒUVRE



Le projet

Le projet **Formation-Intégration-Travail** est offert aux individus pour faciliter l'obtention d'un emploi et l'embauche par les employeurs qui ont besoin d'embaucher en proposant un bilan de compétences, un accompagnement personnalisé en fonction des spécificités de la clientèle, un stage rémunéré de 30 heures durant 14 semaines débouchant sur un emploi permanent.

- Augmenter les chances d'intégrer un emploi
- Faire un bilan des compétences
- Supporter des employeurs qui connaissent des difficultés de recrutement
- 3 secteurs priorités : Commerce de détail et services, Bureautique, Manufacturier

Résultats

Une formation sur le bilan des compétences développées est offert par le RSSMO

Résultats à venir - objectifs 7 stages ou plus

Faits saillants

«FIT est financé par la Commission des partenaires du marché du travail. C'est un projet innovant aligné avec les valeurs et les principes du RSSMO : Faire émerger la mobilisation, l'expertise et l'intelligence collective des organismes membres du regroupement au service de la population. Le projet vise à assurer l'intégration et le maintien en emploi des personnes sous-représentées sur le marché du travail ayant des obstacles à leur intégration professionnelle.» *Source RSSMO*

Des formations spécifiques ont été développées pour permettre d'adapter la démarche de bilan des compétences et la création d'un Portfolio à la réalité des personnes : 1. Immigrantes; 2. Judiciarisé-es; 3. Femmes; 4. Jeunes; 5. Âgé-es de 45 ans et plus.



FIT
**FORMATION
INTÉGRATION
TRAVAIL**

Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec



MAINTENANT J'AVANCE !

Des options pour ton avenir

MINISTÈRE DE
L'EMPLOI ET DE LA
SOLIDARITÉ SOCIALE



Le projet

Le projet offre à 18 jeunes de 15 à 30 ans issus de milieux socioéconomiques défavorisés une gamme d'activités ludiques, d'ateliers de formations et des stages exploratoires, tout en bénéficiant d'un accompagnement chaleureux, bienveillant et personnalisé visant à structurer une démarche de projet professionnel. Les participant-es sont exposé-es à des secteurs d'emploi choisis en tenant compte des professions en pénurie de main d'œuvre et de leurs qualifications.

Résultats !



18/12 admissions
18/12 finissants
13/12 placements
Aucun abandon



5 en emploi
4 retours aux études
4 transferts à une mesure

Faits saillants

Cette année, la stratégie de mobilisation développée s'est montrée toujours plus efficace et démontre que la stabilité de l'investissement financier contribue à établir des relations partenariales structurantes.

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, et ce, malgré leur situation, leur vulnérabilité ou les obstacles.

Ce projet est au cœur des recherches et expérimentation au profit des jeunes sans emploi vivant de grands défis ou problématiques (NEEF). Il a permis de réviser notre approche d'intervention et implanter la Communication Non-violente (CNV)



Témoignage

«J'ai entièrement confiance en cet organisme et les intervenants qui y œuvrent avec dévouement. Ils font une réelle différence dans la vie des jeunes qu'ils accompagnent dans ce parcours qui les amènent à découvrir leurs intérêts, leurs forces et à développer leur estime de soi dans un contexte d'apprentissage sécurisant.» **Marie-Pièce Dagenais, TES, CIUSSS NIM.**

SERVICES AUX EMPLOYEURS

Les compétences du futur

Les 3M - Mentorat, Maintien, Mobilisation

Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec

Le projet

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** ont permis à IJQ de développer et de diffuser des outils sur 3 des 10 compétences non techniques essentielles à l'emploi:

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

Tout au long du projet, nous avons pu approfondir une exploration des moyens nécessaires à l'**accélération de l'acquisition de ses compétences** afin de les intégrer dans chaque phase de notre accompagnement en employabilité.

Nous avons aussi contribué à la valorisation du Référentiel québécois des compétences du futur de la CPMT en partageant les apprentissages tirés de nos expériences avec les individus et les employeurs.

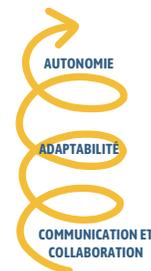


Les **3M - Mentorat, Maintien, Mobilisation** découlent, entre autre, des réflexions et des enseignements que nous avons pu tirer du volet de mentorat professionnel anciennement financé par Services Québec via la mesure de Mentorat au Québec (MAQ). L'objectif de ce nouveau partenariat est d'identifier, 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.



MENTORAT, MAINTIEN ET MOBILISATION



Résultats !

Guide d'activités (19 fiches)
Théorie du changement et Schémas
Outils d'évaluation des compétences
26 entreprises / 76 individus + 16 conseillers



1 Parcours de formation (9 modules)
20 personnes formées
16 entreprises
15 mentorats

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

Sauveteur·euses en piscine

Ville de Montréal



Le projet

Montréal 

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.

Résultats !

36/36 admissions
36/36 finissants



32 jeunes en emploi (25 suivis en triade)
Aucun abandon

Faits saillants

Le financement du projet a démarré plus tardivement ce qui a entraîné un échéancier plus serré pour la mise en œuvre. Plusieurs impacts sur la cohorte courte puisque l'obtention du brevet de Sauveteur National s'est fait de manière intensive. La majorité des embauches étaient déjà effectuées avant notre recrutement !

- Augmentation du nombre de rencontre de suivi en individuel et combinaison d'activités de groupe.
- Ajustements pour favoriser la réussite et la progression de chaque jeune (ex: cours de perfectionnement supplémentaires).
- Démarches de placement plus nombreuses et embauche de la cohorte courte au privé car la Ville avait terminé son recrutement.

Bons coups!



Témoignage

«J'ai beaucoup aimé mon expérience puisque j'ai rencontré de nouvelles personnes dans de nouveaux lieux et contexte. J'ai appris plusieurs choses très utilisées dans mon travail et dans la vie de tous les jours.» **Amani Redouane , participant et sauveteur**

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

Moniteur-trice-s de camp de jour
Ville de Montréal



Montréal 

Le projet

Le projet vise à aider des jeunes de Montréal âgé-e-s de 16 à 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'insertion sur le marché du travail
- L'inclusion sociale
- À lutter contre la pauvreté

Résultats !



28/30 admissions
25/25 finissants



23 jeunes en emploi (20 suivis en triade)
3 abandons

Faits saillants

Le financement du projet a démarré plus tardivement ce qui a entraîné un échéancier plus serré pour la mise en œuvre. Les jeunes ont dû combiner la fin de leur année scolaire avec la formation de façon plus intensive. Il y avait peu de marge de manœuvre pour pallier l'impact des absences dans le projet.

- Augmentation du suivi individuel pour aider les jeunes à développer des stratégies (stress, conciliation études, etc.)
- Plus d'accompagnement pour les maintenir mobilisés/engagés et renforcer la cohésion de groupe.
- Adaptabilité de la formation et parcours personnalisé tout en maintenant la rigueur.



Bons coups!



Témoignage

«Merci pour notre partenariat qui a une valeur commune *offrir aux citoyens des activités abordables pour tous* et nous sommes impatients de poursuivre cette aventure avec vous.»

Jonathan Villemus – directeur adjoint RDLT9

ATELIERS PRÉPARATOIRES AUX EMPLOIS D'ÉTÉ

Ateliers Jeunesse
Ville de Montréal



Montréal

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 communautés ethnoculturelles, 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 une optique 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*).

- Service rapide qui répond au besoins des jeunes de se projeter dans un avenir plus immédiat
- Plusieurs choix d'emplois dans des domaines variés, sans besoin de qualifications préalables
- Influence et sensibilisation auprès des milieux pour favoriser une plus grande inclusion des jeunes et de la diversité

Résultats !

**50/45 admissions (88%
âgé-e-s de 20 ans et moins)**
17 entreprises partenaires



**25 jeunes accompagné-e-s dans leur
démarche de recherche d'emploi**
25 jeunes placé-e-s en emploi d'été
16 suivis en triade

Faits saillants

Le financement du projet a démarré plus tardivement ce qui a entraîné un échéancier plus serré pour la mise en œuvre. Le retard nous a empêché de bénéficier des écoles pour le recrutement des jeunes et la plupart des employeurs avaient comblé leur poste. Nous avons donc moins de postes disponibles.

- Augmentation du nombre de rencontres de suivi et renforcement du lien de confiance avec les jeunes.
- L'accompagnement individuel et la formation ont été effectués en hybride.
- Démarches plus nombreuses auprès des employeurs.

Bons coups!

Témoignage

«Je suis très heureux d'avoir participé au programme et très reconnaissant pour l'opportunité que j'ai réussi à avoir grâce à ce programme. L'emploi correspond vraiment à ce que je cherchais. Merci !» **Wadie Taleb - participant AJ et employé chez Voiles en voiles**

17

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 référés par Services Québec au Centre Gédéon-Ouimet dans le cadre d'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.

- Intervention en milieu de vie
- Lien d'accompagnement sur le long terme (moyenne de 24 mois consécutifs)
- Plan d'intervention couvrant plusieurs aspects: employabilité, scolaire, familial et enjeux de santé

Résultats !

31 nouveaux élèves ont bénéficié du service (baisse 69%)



**22 élèves ont complété leur parcours
14 abandons**

Faits saillants

Année assez complexe au niveau scolaire avec les grèves des enseignant-e-s, le manque de personnel au Centre et les difficultés des élèves (comportements réfractaires, conflits et difficultés relationnelles, enjeux de santé mentale, difficultés scolaires et financières).

- Interventions plus concertées pour effectuer nos interventions auprès de la clientèle plus difficile.
- Meilleure adaptabilité et capacité de négociation afin d'arrimer les besoins des enseignant-e-s et de la direction du Centre à ceux des élèves.



Témoignage

Bons coups!

«Avec la détresse grandissante chez nos jeunes, je ne pourrais pas me passer d'une telle ressource. Leur bonne humeur et leur professionnalisme font d'eux des personnes d'exceptions.» **Julie Allaire - Technicienne en travail social au Centre Gédéon-Ouimet**

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 2023-2024, le projet a été financé par le Secrétariat à la Jeunesse. L'orientation du projet a été de réaliser des activités intergénérationnelles avec des aîné·e·s.

Résultats !



**104 élèves ont participé
aux activités**



**67% ont moins de 20 ans
88% issu de la diversité culturelle**

Faits saillants

La réussite des activités du projet intergénérationnel est directement liée à la création d'un lien de confiance avec les jeunes, les aîné·es et les partenaires. Il est primordial de favoriser le sentiment de sécurité et d'engagement nécessaire pour le type d'activités que nous proposons en lien avec une clientèle vulnérable.

- Faire preuve de créativité pour mobiliser les jeunes et les partenaires
- Aider les jeunes à faire le lien avec leur réalité et leur faire vivre des activités dans lesquelles ils ressentent les bienfaits de leur implication.
- Maintenir une communication active et demeurer à l'écoute de leurs besoins.

Témoignage

«Qu'il s'agisse de perspectives différentes ou de relations humaines, ces programmes nous offrent un espace sûr pour apprendre et grandir, tout en nous encourageant à nous lancer à la conquête de notre environnement, un jour après l'autre. Je peux affirmer en toute confiance que je ne serais pas là où je suis aujourd'hui sans le soutien, les opportunités et la communauté qui m'ont été offerts à Gédéon-Ouimet.» **Daphné Barest, élève au Centre Gédéon-Ouimet**

PROJET RH 4.0

Ressourçons nos humains

Le projet

Bons coups!

Canada

Ressourçons nos humains 4.0, une initiative financée par le gouvernement du Canada sous le Fonds de relance des services communautaires, vise à améliorer la fidélisation des employé-es en développant une stratégie de gestion des ressources humaines attractive et adaptée au milieu communautaire afin d'augmenter l'expertise de l'organisme et de s'adapter au marché de l'emploi plus concurrentiel suite à la covid-19.

Le projet comprend des activités de formation des employé-es, des ateliers de réflexion et de développement de la stratégie de fidélisation avec les consultants ainsi que sa mise en œuvre. Le projet prévoit aussi le développement d'une stratégie de communication autour de la fidélisation des employé-es.

Résultats!

→ **1 stratégie GRH (3 axes)**
1 stratégie cms



1 bilan opérationnel
1 audit RH
1 processus d'évaluation de la contribution

Faits saillants

Une stratégie de gestion des ressources humaines (GRH) est un plan d'action délibéré et organisé conçu pour maximiser la contribution des employé-es à la réalisation des objectifs d'une organisation. Cette stratégie vise à attirer, développer, motiver et retenir les talents nécessaires pour soutenir la mission et la vision de l'entreprise.

En combinant une communication interne efficace pour informer, engager et motiver les employé-es avec une communication externe stratégique pour renforcer la réputation et les relations de l'organisme avec les parties prenantes externes, une organisation peut créer un environnement propice à la réussite à la fois de ses employé-es et de l'entreprise dans son ensemble.

Créer et entretenir une culture d'entreprise positive qui favorise l'engagement, la collaboration, l'innovation et le bien-être des employé-es.



- **Les fondements de l'expérience Employé**

Être bien outillé, bien entouré

- **Le bien-être et la santé**

Progresser, évoluer et être reconnu

- **La performance et la gestion efficiente**

Avoir de l'impact et du sens dans son expérience professionnelle

PROMOTION ET COMMUNICATIONS

Depuis 2021, la Directrice générale mène un plan de transformation sur quatre axes : mobilisation, innovation, communication et partenariat.

Sur le plan des communications, nous avons acquis des compétences et des outils clés afin de mieux promouvoir nos services auprès des jeunes adultes, notamment sur les réseaux sociaux. Grâce à l'appui de consultants, nous avons accéléré cette transformation.



484
abonné·e·s ↑ 19,8%

1299

comptes atteints en 30 jours



3765
abonné·e·s ↑ 2,64 %

2521

membres du groupe Emplois Montréal



3316
abonné·e·s ↑ 2,63 %



3,5K

mentions « j'aime »



2441

utilisateurs actifs

optimo

*Merci à
Priscillia et
Frédéric!*

21

MATÉRIEL DE PROMOTION



SALONS D'EMPLOI

IJQ a participé à cinq salons sur l'année 2023-2024. 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 également 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 19 et 20 avril 2023 au Palais des Congrès,
- Salon de l'Immigration et de l'Intégration au Québec (SIIQ) les 31 mai et 1er juin 2023 au Palais des Congrès.
- Foire de l'Emploi Centre Sud le 28 septembre 2023.
- Événement Carrières les 4 et 5 octobre 2023 au Palais des Congrès.
- Foire Nationale de l'Emploi les 12 et 13 octobre 2023 au Stade Olympique.



CAMPAGNE DE LEVÉE DE FONDS

GRAND RETOUR DU SOUPER-BÉNÉFICE!

En participant à notre souper bénéfice, vous nous aidez à faire la différence !



Notre Souper-Bénéfice, c'est :

- Un délicieux festin de crabes des neiges dans une ambiance professionnelle et festive.
- Une très belle soirée au Centre de Réception Le Madison avec un encan bien garni et abordable, un voyage à gagner et des prix de présences !
- Une occasion de réseauter avec d'autres convives provenant du milieu des affaires montréalaises !

Témoignage

« IJQ m'a fait réaliser que si j'avais un rêve, je pouvais le transformer en objectif et mes efforts seraient récompensés. IJQ a travaillé fort pour soutenir ma réussite. »

Émilie Pronovost, porte-parole d'IJQ, coordinatrice de projet chez Behaviour Interactive et ancienne participante de la formation d'IJQ Testeur de Jeux vidéo.



PARRAIN D'HONNEUR

Loïc Cloutier

Vice-président principal

\$ 13.690\$ de dons récoltés

\$ 41.653\$ de commandites récoltées

\$ 100.000\$ de surplus net



Super C

BANQUE NATIONALE

Desjardins

equati+n
services d'ingénierie intégrés

SOLOTECH
simplement spectaculaire

GRUPE MONACO GROUP
AUTOMOTIVE

MOLSON COORS

ROMA
1953

Assurance collective des
chambres de commerce

Western Union

BFL CANADA

munvo

Mc

cendrex

Voyage **VASCO** DISTINCTION
& l'Univers de la Croisière

Keywords Studios
Imagine More

Merci à toutes et à tous!

LES BOURSES

Chourouk Chaourar



COLLÈGE
ANDRÉ-GRASSET

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

BOURSE COLLÈGE ANDRÉ-GRASSET

C'est la 6ème année que nous poursuivons notre partenariat avec le collège Grasset pour la bourse d'études André-Grasset.

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

Merci à nos partenaires financiers publics et privés sans qui tout cela n'aurait pas pu être réalisé !



Office municipal
d'habitation
de Montréal





*“Nous découvrons un environnement professionnel et apprenons à mieux nous préparer pour les étapes à venir.” **Habdul Hakeem - élève au Centre Gédéon-Ouimet***





“Après mon arrivée au Québec, j'étais un peu perdu après des dizaines d'envoi de cv sans réponse. IJQ m'a aidé à mieux structurer mon cv et ma lettre de motivation pour mieux sortir du lot. J'ai eu des rencontres hebdomadaires avec une conseillère où je me suis entraîné pour les entrevues et comment mieux appréhender certaines questions. Ce support a été extrêmement bénéfique pour mon avancement professionnel.”

Martin Kevin Gapie



Merci à toutes et à tous!