

**Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne
Services ministériels
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien**

**Évaluation de la Stratégie Jeunesse
du MAINC**

**Résumé des constatations des
intervenants des Premières Nations**

Annexe 1

96/26

Table des matières

	<u>Page</u>
Introduction	1
Objet du rapport	1
Méthodologie	2
Groupes d'intervenants des Premières Nations	3
Structure du rapport	4
Sommaire des résultats	5
Constatations	5
Leçons apprises et meilleures pratiques	7
Améliorations ou modifications suggérées	9
Organisations inuites et des Premières Nations participantes	10
Contexte	10
Mise en œuvre	11
Rendement et atteinte des objectifs	14
Accessibilité, partenariat et durabilité	14
Répercussions	15
Mesure du rendement et suivi	16
Coordonnateurs des Premières Nations	18
Niveau de participation	18
Processus d'inscription et de participation à la stratégie	19
Mise en œuvre	20
Rendement et atteinte des objectifs	22
Accessibilité, partenariats et durabilité	23
Répercussions	25
Mesure du rendement et suivi	26
Améliorations	26
Premières Nations qui ont dit ne pas participer à la stratégie	27
Écoles des Premières Nations participantes	29
Niveau de participation	29
Processus et pratiques	31
Accessibilité	34
Partenariat et durabilité	34
Mesure du rendement et suivi	35
Répercussions	36
Améliorations	37

Table des matières (suite)

	<u>Page</u>
Écoles non participantes des Premières Nations	38
Contexte	38
Connaissance de la Stratégie Jeunesse du MAINC	38
Opinions quant à la non-participation et à la mise en œuvre de la stratégie	40
Autres programmes pour les jeunes	42
Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones	42
Conclusions	44

En mars 1996, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il réserverait, dans le cadre de la Stratégie Jeunesse, 315 millions de dollars sur trois ans pour aider à créer des possibilités d'emploi pour les jeunes Canadiens. Le ministère responsable de la Stratégie Jeunesse est Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), qui est un nouveau partenaire de la stratégie, s'est vu attribuer une somme de 10 millions de dollars pour l'exercice 1996-1997 en vue de la mise sur pied de nouveaux programmes.

La Stratégie Jeunesse du MAINC est axée sur les collectivités des réserves des Premières Nations et les collectivités inuites du Nord. Elle comprend trois éléments distincts :

- le Programme placement carrière-été pour les élèves indiens et inuit;
- le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques pour les Premières Nations et les Inuits;
- le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières Nations.

Les deux premiers programmes ont été lancés à l'été de 1996, tandis que le Programme d'alternance études-travail a commencé en septembre dans certaines écoles, et en janvier 1997 dans beaucoup d'autres. Dans ce dernier cas, à l'hiver de 1997, bon nombre de collectivités étaient encore à l'étape de la mise en œuvre. La stratégie a été renouvelée à la fin de février 1997 et le MAINC prévoit maintenir ces programmes et en développer deux nouveaux, à savoir *le Programme d'acquisition d'expérience de travail pour les Inuits et les membres des Premières Nations*, lequel s'adressera aux jeunes chômeurs et décrocheurs; et *le Programme des jeunes entrepreneurs inuits et des Premières Nations*, qui aidera les jeunes à apprendre à créer leur propre emploi en mettant sur pied une entreprise.

Prairie Research Associates (PRA) a reçu le mandat d'évaluer les résultats de la Stratégie Jeunesse au MAINC pour l'exercice 1996-1997. Étant donné que la stratégie est encore en voie de mise en œuvre dans bien des collectivités, l'évaluation met l'accent sur les répercussions à court terme observées au cours de la première année d'existence de la stratégie ainsi que sur les leçons apprises à ce jour.

Objet du rapport

L'étude d'évaluation est fondée sur plusieurs sources de données, y compris des visites à certains bureaux régionaux choisis du MAINC, des examens de dossier, des entrevues avec des groupes d'étudiants, des études de cas et des entrevues avec des intervenants des Premières Nations. Cette annexe au rapport final d'évaluation résume les constatations des entrevues téléphoniques réalisées avec les intervenants des Premières Nations. Le présent rapport a pour objet de fournir une seule source de données relativement aux questions d'évaluation. Le rapport examine les

processus de mise en œuvre de la stratégie et expose les perceptions des personnes interviewées en ce qui a trait aux répercussions à court terme de l’initiative et les leçons apprises à ce jour. Enfin, il présente des suggestions d’amélioration pour l’avenir.

Méthodologie

La Direction générale de l’évaluation et de la vérification interne (DGÉVI) a fourni à Prairie Research Associates (PRA) une liste de quatre groupes d’intervenants des Premières Nations à interviewer. Ces groupes sont les suivants :

- organisations inuites et des Premières Nations participant à la mise en œuvre de la stratégie;
- coordonnateurs des programmes jeunesse des Premières Nations;
- écoles des Premières Nations participant au Programme d’alternance études-travail; et
- écoles des Premières Nations qui ne participent pas à la stratégie.

Aux fins de la planification, la DGÉVI a élaboré le plan d’échantillonnage, sélectionné les Premières Nations à contacter et élaboré des ébauches de guides d’entrevues que PRA a mis à l’essai et modifié. La DGÉVI a établi le contact initial avec des répondants potentiels par l’intermédiaire d’une lettre annonçant la réalisation de l’étude et leur demandant de participer à des entrevues téléphoniques. Par la suite, PRA a assuré le suivi par téléphone afin d’identifier la personne-ressource appropriée, de prendre les mesures nécessaires à la tenue d’une entrevue ou pour réaliser l’entrevue directement.

Le tableau 1 montre la ventilation des Premières Nations qui ont été contactées et qui ont été interviewées. En tout, nous avons communiqué avec 103 organisations des Premières Nations et réalisé une entrevue avec 95 d’entre elles, ce qui établit le taux de réponse à 92 p. 100. En moyenne, PRA a fait quatre appels de suivi auprès des répondants. Seulement dans quelques cas nous a-t-il été impossible d’organiser une entrevue.

Tableau 1

Entrevues avec les intervenants des Premières Nations					
Région	Coordonnateurs des Premières Nations	Écoles participantes (Programme d’alternance études-travail)	Écoles non participantes	Organisations des Premières Nations participant à la stratégie	Total régional
Total contacté	31	30	30	12	103
Total interviewé	31	26	28	10	95
Taux de réponse	100 %	87 %	93 %	83 %	92 %

Nous avons procédé à des entrevues dans les neuf régions du MAINC. Étant donné que

l'évaluation est effectuée après à peine un an d'existence de la stratégie, seulement un petit nombre d'organismes de chaque catégorie ont été interviewés de façon à dégager les constatations initiales, à obtenir des données de base et à élaborer les indicateurs pour les évaluations futures.

Les opinions et perceptions de chacun des groupes d'intervenants sont présentées dans des sections distinctes du présent rapport.

Groupes d'intervenants des Premières Nations

Comme nous l'avons mentionné, la DGÉVI nous a fourni un échantillon de répondants potentiels, choisis au hasard de façon à éliminer le plus possible les distorsions entre les divers des participants aux programmes. Par exemple, on a choisi des Premières Nations possédant une expérience variée (et non pas seulement des antécédents de réussite), ce qui reflète plus fidèlement la situation au pays. Cependant, un échantillon aléatoire pourra comprendre également des répondants possédant une connaissance et une expérience limitées des programmes. C'est ce que nous avons pu constater avec beaucoup de répondants qui n'avaient qu'une expérience minimale des programmes et n'ont fourni que de brèves réponses. Plusieurs Premières Nations en sont encore au stade de l'élaboration des programmes d'alternance études-travail et c'est probablement là une autre raison pour laquelle elles n'ont pas fourni de réponses détaillées.

Organisations des Premières Nations participantes - Il n'existe pas de définition précise de ce qui constitue une organisation participante. On peut toutefois affirmer qu'il s'agit le plus souvent d'organisations d'envergure régionale qui aident les Premières Nations à mettre en œuvre les programmes mis sur pied dans le cadre de la stratégie. Ces organisations comprennent des consultants, des conseils tribaux, des organismes régionaux et des organisations à caractère éducatif. Les entrevues avaient pour objet d'examiner les activités de ces organisations et la façon dont elles aident les Premières Nations.

Coordonnateurs des Premières Nations - Au début de l'évaluation, nous ne savions pas quelles communautés participaient à la stratégie et n'avions aucune personne-ressource à contacter. PRA a communiqué avec les collectivités pour obtenir le nom de la personne responsable des programmes jeunesse, en l'occurrence des administrateurs de bande, du personnel des administrations scolaires, des directeurs d'école et des coordonnateurs de programme d'alternance études-travail. Ces entrevues ont permis de connaître le degré de connaissance des collectivités à propos de la stratégie.

Écoles participantes - PRA a communiqué avec les écoles qui participaient au Programme d'alternance études-travail. Parmi celles-ci, certaines avaient bénéficié d'un financement du MAINC pour le programme. Les entrevues avaient pour objet de recueillir des renseignements sur le programme et de faire ressortir les leçons apprises au sujet de la mise en œuvre de la stratégie.

Écoles non participantes - On entend par écoles non participantes des écoles qui étaient admissibles au Programme d’alternance études-travail mais qui ont décidé de ne pas participer à la stratégie. Les entrevues réalisées auprès de ces écoles visaient à établir les raisons de leur refus de participer et à savoir si elles mettaient en œuvre d’autres programmes.

Structure du rapport

Le rapport est divisé en sept sections. La section 2 résume les constatations des groupes d’intervenants. La section 3 décrit le rôle et les activités des organisations inuites et des Premières Nations participantes et leur collaboration avec les collectivités inuites et des Premières Nations. La section 4 donne un aperçu des programmes et des activités de certaines collectivités choisies au hasard. La section 5 fournit des détails au sujet des programmes d’alternance études-travail dans des écoles des Premières Nations participantes. La section 6 résume les constatations des entrevues avec les écoles des Premières Nations qui ne participent pas à la stratégie et, enfin, la section 7 présente les conclusions des évaluateurs.

Constatations

- La majorité des répondants étaient au courant des programmes offerts dans le cadre de la stratégie et avaient obtenu de l'information du MAINC ou de leurs organisations des Premières Nations (c'est-à-dire, une bande, un conseil scolaire, etc.). Cependant, beaucoup des écoles non participantes ne connaissaient pas grand-chose des programmes.
- Les collectivités inuites et des Premières Nations ont pris connaissance de l'existence de la stratégie à la fin de l'année scolaire; elles n'ont donc eu que les mois de mai et de juin pour lancer les programmes, ce qui est très court. En dépit de cette contrainte, les Premières Nations ont quand même mis en œuvre le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques et le Programme carrière-été pour les étudiants indiens et inuits.
- Beaucoup de répondants ont indiqué qu'il était plus difficile d'élaborer un Programme d'alternance études-travail. Près de 65 p. 100 des écoles contactées avaient achevé la phase de planification et prévoyaient mettre en œuvre leurs programmes en janvier 1997. Environ 20 p. 100 en sont encore à la phase de planification et prévoient mettre les programmes en application à l'été ou à l'automne. Trois écoles qu'on nous avait dit être participantes à la stratégie ont déclaré que tel n'était pas le cas.
- La plupart des répondants ont rapporté avoir atteint les objectifs visés mais ont reconnu qu'il était difficile d'attribuer à la stratégie l'augmentation du nombre d'étudiants qui ont trouvé du travail ou qui ont fait un choix de carrière, ou encore l'augmentation des taux de réussite ou d'obtention de diplôme. Les répondants ont fait remarquer que beaucoup d'étudiants qui participent à ces programmes n'en sont pas encore au stade du choix de carrière. Ils ont ajouté qu'il était trop tôt pour évaluer les répercussions à long terme des programmes, par exemple en ce qui concerne la facilitation de la transition de l'école au marché du travail et l'accroissement des taux d'obtention de diplôme.
- Bien que la stratégie soit encore très jeune et qu'il soit difficile d'en évaluer les répercussions réelles sur les années à venir, la majorité des répondants s'entendent pour dire qu'elle a eu des effets positifs. À leur avis, les objectifs qui consistaient à développer l'estime de soi chez les étudiants et à leur faire acquérir une expérience de travail ont été pleinement atteints.

Le tableau 2 montre les répercussions prévues selon les groupes d'intervenants des Premières Nations qui ont participé aux programmes de la stratégie.

Tableau 2

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=54)					
	Organisations de mise en œuvre n=10	Coordonnateurs des Premières Nations n=22	Écoles participantes n=22	Total n=54	Pourcentage %
Accroissement du degré d'estime de soi et de confiance	10	20	14	44	81 %
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	10	8	13	31	57 %
Acquisition d'expérience de travail liée à la carrière	9	19	12	40	74 %
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail	9	9	13	31	57 %

- Les écoles qui participent au Programme d'alternance études-travail ont souligné que celui-ci contribue à l'expérience d'apprentissage des jeunes et accroît chez eux la perception que l'éducation est importante pour entrer sur le marché du travail. Beaucoup d'écoles ont indiqué que le Programme carrière-été et le Programme d'alternance études-travail sont essentiels au développement de l'autonomie dont beaucoup d'étudiants auront besoin dans l'avenir.
- Les groupes d'intervenants des Premières Nations ont indiqué que les collectivités participantes aux programmes de la stratégie font déjà rapport de leur expérience par l'intermédiaire des formulaires d'évaluation du MAINC. Les renseignements recueillis comprennent le nombre de participants, leur âge et leur niveau d'instruction. Les écoles qui participent au Programme d'alternance études-travail recueillent des renseignements sur les activités de placement, les aptitudes des étudiants et l'évaluation des étudiants et des employeurs relativement au placement. Les répondants n'ont pas signalé avoir recueilli d'autres données d'évaluation et sont d'avis que l'information actuellement recueillie est suffisante. Cependant, la plupart d'entre eux croient que la responsabilité de l'évaluation devrait être confiée aux collectivités.

- Tous les groupes d'intervenants, y compris ceux qui n'ont pas participé à la Stratégie Jeunesse du MAINC, ont indiqué avoir établi des partenariats avec d'autres parties participant à des programmes pour les jeunes Autochtones. Le tableau 3 présente des données ventilées à ce sujet.

Tableau 3

Ventilation des groupes ayant participé à des programmes destinés aux jeunes Autochtones, selon la catégorie d'échantillon				
	Premières Nations participantes	Premières Nations non participantes	Organisations de mise en œuvre	Coordonnateurs des Premières Nations
Développement des ressources humaines Canada	3	7	7	18
Santé Canada	2	5	1	3
Industrie Canada	2	2	2	3
Ministères provinciaux	3	4	3	17
Secteur privé	-	-	2	2
Autres	13	7	-	23
Programmes du MAINC				
• Carrière-été				
• Camps scientifiques et technologiques			6	20
• Alternance études-travail	22		9	9
			3	4

Leçons apprises et meilleures pratiques

Les groupes d'intervenants des Premières Nations ont indiqué avoir tiré plusieurs leçons de l'expérience. En voici un aperçu.

- Le calendrier d'implantation de la stratégie a causé des difficultés à tous les répondants. Beaucoup de coordonnateurs des Premières Nations ont indiqué qu'ils avaient besoin de plus de temps pour préparer et élaborer une proposition pour les programmes. Les Premières Nations ont également rapporté avoir eu de la difficulté à mettre les programmes sur pied et à les lancer en si peu de temps. L'échéancier semble avoir posé moins de difficulté aux Premières Nations du Québec, ce qui pourrait s'expliquer en partie par le fait qu'elles possédaient déjà l'infrastructure (organisations scolaires régionales) nécessaire pour appliquer rapidement les programmes.

- Le nombre d'emplois dans les réserves est limité et il est difficile dans ce contexte de mettre sur pied et de maintenir un programme d'alternance études-travail. Les groupes d'intervenants ont mentionné que dans le futur, il faudra faire davantage pour établir des contacts et des partenariats à l'extérieur des réserves. Quelques organisations participantes et coordonnateurs des Premières Nations ont indiqué que pour y arriver, il faudra inclure dans les budgets les sommes nécessaires au transport des étudiants à l'extérieur des réserves.
- Les groupes d'intervenants des Premières Nations ont souvent cité Développement des ressources humaines Canada comme un partenaire dans le cadre des programmes destinés aux jeunes Autochtones. Le Programme de placement carrière-été de DRHC est celui que les Premières Nations utilisent le plus souvent. Industrie Canada a également été mentionné, tout comme l'administration des bandes, en particulier dans le domaine des services de santé et des services sociaux. D'après les répondants, ces partenariats font partie intégrante du succès du programme. Quelques répondants ont indiqué qu'il serait utile de posséder plus d'informations concernant l'établissement de partenariats.
- Les intervenants des Premières Nations ont indiqué avoir apprécié la souplesse que leur accordaient les lignes directrices relatives aux programmes et la latitude qui leur était laissée pour la mise en œuvre des programmes de la stratégie.
- Les programmes de la stratégie semblent connaître davantage de succès dans les grandes collectivités situées près des villes ou des centres urbains. L'appui du conseil de bande et de la collectivité semble également faire partie intégrante de la réussite des programmes. Les collectivités possédant ces deux avantages semblent avoir réussi à élaborer leurs programmes et cherchent activement des partenaires à l'intérieur et à l'extérieur des réserves.
- Les emplois créés aux termes des Programmes de placement carrière-été et d'alternance études-travail fournissent aux jeunes une expérience de travail de base. Beaucoup d'emplois sont dans les secteurs de la construction, de la garde d'enfants et de la vente au détail. Bien que ces emplois ne correspondent pas nécessairement à l'idée que les étudiants se font d'un emploi axé sur la carrière, la majorité des répondants croient qu'ils leur fournissent l'expérience de travail et les connaissances élémentaires essentielles pour occuper un emploi dans l'avenir.
- Enfin, les Premières Nations ont indiqué que l'évaluation était importante pour mesurer les répercussions à long terme des programmes. Cependant, plusieurs répondants comprenaient mal l'objet de la présente étude d'évaluation et ne voyaient pas comment elle différait de l'information qu'ils avaient déjà fournie au MAINC au sujet de leurs programmes. Les répondants ont indiqué qu'il serait possible d'éliminer cette confusion s'ils étaient invités à participer à la planification des évaluations futures.

Améliorations ou modifications suggérées

Les répondants des Premières Nations ont formulé les suggestions d'amélioration suivantes :

- il devrait y avoir un programme pour les adultes ou les jeunes qui ne fréquentent pas l'école;
- il y aurait lieu d'accorder davantage de temps à la préparation des propositions, en particulier dans le cas du Programme d'alternance études-travail et, dans certains cas, le Programme des camps d'été;
- les répondants des Premières Nations estiment qu'il y aurait lieu de procéder à une évaluation officielle à long terme et seraient intéressés à participer à l'évaluation de leurs propres programmes et à diriger une telle étude;
- l'information au sujet des programmes devrait être diffusée le plus tôt possible;
- davantage d'emplois liés aux domaines d'intérêt des étudiants devraient être créés;
- les programmes gagneraient à être de plus longue durée;
- il y aurait lieu d'améliorer le processus de sélection et d'orientation des étudiants.

Le MAINC a depuis pris des mesures relativement à la première suggestion. Le Ministère se prépare à lancer un nouveau programme pour les jeunes décrocheurs ainsi qu'un programme pour ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise. Les trois dernières suggestions d'améliorations relèvent des Premières Nations, étant donné que ce sont elles qui conçoivent les programmes et qui en assurent la prestation.

Organisations inuites et des Premières Nations participantes

Cette section du rapport résume les constatations découlant des dix entrevues effectuées auprès des représentants des organisations participantes des Premières Nations.

Contexte

Les répondants que nous avons rencontrés participaient de diverses façons à la Stratégie Jeunesse du MAINC :

- en organisant et administrant le Programme de camps d'été scientifiques et technologiques;
- en embauchant des étudiants dans le cadre du Programme de placement carrière-été ou du Programme d'alternance études-travail;
- en distribuant aux collectivités inuites et des Premières Nations admissibles les fonds du MAINC qu'il leur faut pour appliquer leur propre programme de la Stratégie Jeunesse;
- en conseillant les collectivités et les bandes locales sur divers aspects du programme de la Stratégie Jeunesse, notamment sur la façon de préparer des propositions de financement et d'élaborer et de mettre en œuvre un programme.

Le MAINC a communiqué avec toutes ces organisations sauf une pour les informer que des fonds étaient disponibles pour les programmes destinés aux jeunes. Un organisme répondant a indiqué que son directeur avait entendu parler du programme et qu'il avait communiqué avec le MAINC pour en savoir davantage. Le MAINC a fourni aux organisations des renseignements sur les objectifs du programme et les critères à satisfaire pour participer à la stratégie. Bien que quelques organisations aient déclaré que l'information était relativement limitée, toutes ont indiqué qu'elle était adéquate pour les aider à élaborer et mettre en œuvre la stratégie. Les répondants ont déclaré avoir apprécié la latitude qui leur était laissée, mais certains d'entre eux se sont dits inquiets du fait que l'information soit diffusée si tard. Et ils ont déploré le fait de ne pas avoir reçu l'information assez tôt pour mettre convenablement sur pied un programme.

Mise en œuvre

Un certain nombre d'autres groupes ont participé à la mise en œuvre et à l'administration des divers programmes. Des écoles et des entreprises inuites et des Premières Nations ont participé directement à la Stratégie Jeunesse en administrant les programmes et en sélectionnant les étudiants participants. Souvent, la responsabilité du recrutement des employeurs potentiels était laissée aux conseils tribaux, tandis que les entreprises inuites et des Premières Nations étaient les principaux employeurs des étudiants du Programme de placement carrière-été et du Programme d'alternance études-travail.

Les universités ont également participé à la Stratégie Jeunesse, notamment :

- en dirigeant des camps d'été scientifiques et technologiques;
- en fournissant l'hébergement et la nourriture aux étudiants de l'extérieur;
- en envoyant les étudiants diplômés dans des collectivités éloignées pour assurer la prestation du Programme de camps d'été scientifiques et technologiques.

Le tableau 4 montre de quelle façon les organisations participantes ont pris part à la Stratégie Jeunesse. La plupart des organisations s'occupent du financement, de l'élaboration des propositions, des réunions et de l'administration. Les collectivités des Premières Nations s'occupent elles-mêmes de mettre en œuvre les programmes.

Tableau 4

Activités des organisations participantes des Premières Nations dans la Stratégie Jeunesse du MAINC			
	Programme carrière-été	Programme des camps d'été scientifiques et technologiques	Programme d'alternance études-travail
Administration régionale crie	<ul style="list-style-type: none"> - a recruté des employeurs pour 430 étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - a envoyé 25 étudiants à l'Université Concordia - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - aide le conseil scolaire à embaucher quelqu'un pour élaborer un programme d'alternance études-travail pour les neuf écoles de la collectivité
Atlantic Policy Congress of First Nations	<ul style="list-style-type: none"> - a employé un étudiant pour l'été - a présenté un rapport au MAINC 	N'a pas participé	N'a pas participé
Société régionale Inuvialuit	<ul style="list-style-type: none"> - a reçu des propositions de financement des collectivités - a financé les collectivités inuites admissibles - a employé des étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - a aidé à la mise sur pied d'un camp 	N'a pas participé
Bande Naskapie du Québec	<ul style="list-style-type: none"> - a présenté une proposition de financement à la bande - a recruté des employeurs et des étudiants - a participé à la formation des coordonnateurs - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - a présenté des propositions aux bandes - a collaboré avec le psychologue scolaire à la sélection des participants aux camps d'été et l'établissement du lieu de la tenue des camps - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - collabore actuellement avec le directeur d'école et divers consultants à l'élaboration d'un programme d'alternance études-travail
First Nations Education Steering Committee (C.-B.)	N'a pas participé	<ul style="list-style-type: none"> - a annoncé la tenue du camp d'été - a reçu et examiné des demandes - a financé des collectivités admissibles des Premières Nations - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - a annoncé le programme - a reçu et examiné les demandes - a financé les collectivités admissibles des Premières Nations - a présenté un rapport au MAINC

Activités des organisations participantes des Premières Nations dans la Stratégie Jeunesse du MAINC

	Programme carrière-été	Programme des camps d'été scientifiques et technologiques	Programme d'alternance études-travail
Baffin Region Inuit Association (Kakivak)	<ul style="list-style-type: none"> - a élaboré une proposition de financement - a recruté des employeurs et des étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - a administré un camp en partenariat avec la Kivialliq Inuit Association 	N'a pas participé
Mi'kmawkin'masuti Education Authority	N'a pas participé	<ul style="list-style-type: none"> - a élaboré des propositions de financement - a élaboré un programme pour les camps d'été - a tenu un camp d'été à l'Université Dalhousie et au collège universitaire du Cap-Breton - a recueilli des renseignements sur les étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	N'a pas participé
Progressive Planning Ltd.	N'a pas participé	<ul style="list-style-type: none"> - a élaboré des propositions de financement - a élaboré un programme pour les camps d'été - a tenu quatre camps d'été - a recueilli des renseignements sur les étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	N'a pas participé
Canadian Aboriginal Science & Engineering Association	N'a pas participé	<ul style="list-style-type: none"> - a élaboré des propositions de financement - a élaboré un programme pour les camps d'été - a tenu quatre camps d'été - a recueilli des renseignements sur les étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	N'a pas participé
Administration régionale Kativik	<ul style="list-style-type: none"> - a élaboré une proposition de financement - a recruté des employeurs et des étudiants - a coordonné la participation au sein de la collectivité - s'est rendue sur place pour rencontrer des étudiants - a présenté un rapport au MAINC 	<ul style="list-style-type: none"> - a financé la tenue de deux camps à la Commission scolaire Kativik 	N'a pas participé

Rendement et atteinte des objectifs

Huit des répondants ont indiqué avoir atteint pleinement les objectifs de la stratégie et deux autres ont déclaré ne les avoir atteints que partiellement. Voici quelques-uns des commentaires recueillis.

- *Le programme offre aux jeunes Inuits une très bonne occasion d'acquérir une expérience de travail.*
- *Le programme expose les jeunes aux sciences et aux mathématiques et leur montre que l'apprentissage de ces matières peut être agréable.*
- *Beaucoup d'étudiants de notre collectivité ont acquis une expérience de travail utile.*

La plupart des répondants ont déclaré que le programme constituait une excellente base pour permettre aux jeunes d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour accéder au marché du travail. Cependant, certains ont indiqué qu'il est trop difficile de dire si le programme aura de véritables effets à long terme. Deux répondants se sont dits inquiets du fait que certains élèves n'aient pas été placés dans des postes liés à leur domaine d'études. Un autre s'est dit préoccupé par le nombre limité d'emplois dans les réserves ainsi que par les coûts de transport des jeunes à l'extérieur.

Tous les répondants se sont dits d'avis que le programme était appliqué de la façon la plus efficace par rapport au coût.

Accessibilité, partenariat et durabilité

Sept des organisations participantes mettent en œuvre d'autres programmes jeunesse en partenariat avec d'autres organisations ou ministères. Ces partenariats se limitent strictement au financement, et les organisations croient que cette collaboration sera maintenue pour d'autres projets destinés aux jeunes. Le tableau 5 énumère les programmes ainsi que les parties concernées.

Les répondants ont indiqué que beaucoup de Premières Nations obtiennent des fonds aux termes de programmes de Développement des ressources humaines Canada comme le Programme carrière-été. Grâce aux fonds du MAINC, ces organisations sont en mesure d'élargir ou d'améliorer leurs programmes. Compte tenu de l'existence de ces autres possibilités de financement, les répondants ont indiqué qu'il serait plus difficile de continuer sans la Stratégie Jeunesse du MAINC, mais que cela serait possible.

Tableau 5

Autres parties participant aux programmes pour les jeunes Autochtones	
Organisme ou programme	Nombre de réponses
Développement des ressources humaines Canada <ul style="list-style-type: none">• Programme Défi• Programme l'École avant tout• Programme Placement carrière-été (2)• Service jeunesse Canada• Les chemins de la réussite	7
Ministères provinciaux <ul style="list-style-type: none">• Programme Jeunes volontaires• Éducation (2)	3
Industrie Canada <ul style="list-style-type: none">• Programme Réseau scolaire canadien	2
Secteur privé	2
Santé Canada <ul style="list-style-type: none">• Grandir ensemble	1

Répercussions

Le tableau 6 montre les répercussions qu'aura la stratégie selon les répondants.

Tableau 6

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=10)	
	Fréquence
Accroissement des degrés d'estime de soi et de confiance	10
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	10
Promotion des carrières en sciences et en technologie	10
Acquisition d'expérience de travail liée à la carrière	9
Facilitation de la transition entre l'école et le marché du travail pour les jeunes	9

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=10)	
	Fréquence
Augmentation des taux d'obtention de diplôme au secondaire	5

- Tous les répondants se sont dits d'avis que la stratégie accroîtra le degré d'estime de soi et de confiance chez les participants.
- La moitié des répondants pensent que la stratégie contribuera à accroître le taux d'obtention de diplôme au niveau secondaire. Ceux qui ne sont pas de cet avis croient que bien d'autres questions doivent être abordées.

La plupart des répondants ont indiqué que la stratégie avait eu une incidence positive et que les étudiants voyaient maintenant d'un autre œil la réussite scolaire. Les répondants ont aussi indiqué que la stratégie avait eu une incidence sur la collectivité. Voici quelques-unes des observations positives qui ont été formulées.

- *Toute la collectivité doit s'impliquer. Les parents ont collaboré à la levée de fonds pour les camps d'été.*
- *La stratégie a encouragé d'autres jeunes de la collectivité à participer.*
- *Les collectivités dirigent leurs propres camps d'été et peuvent intégrer leurs croyances traditionnelles.*
- *La stratégie a une incidence positive sur la famille parce que celle-ci comprend un jeune qui a acquis une expérience de travail.*

Voici d'autres observations qui ont été faites.

- *La stratégie n'a pas eu beaucoup d'impact sur la création d'emplois. Les emplois étaient déjà là.*
- *Il est frustrant de constater que beaucoup d'emplois qui pourraient être occupés par des membres des Premières Nations sont dans des endroits où ils ne peuvent se rendre. Il est trop difficile de cibler des étudiants des réserves parce qu'il n'y a pas d'emplois. Pour que la stratégie ait vraiment une incidence, il faut créer davantage d'emplois dans les réserves.*

Mesure du rendement et suivi

La plupart des organisations participantes ont déclaré recueillir des données démographiques sur tous les étudiants participant à la stratégie. Certaines organisations recueillent aussi des renseignements auprès des étudiants et des employeurs pour savoir ce que la stratégie leur a

apporté. Ces organisations ont dit s'être entretenues avec les étudiants et les employeurs eux-mêmes ou avoir demandé aux étudiants de remplir une évaluation du programme. Toutes les organisations ont indiqué que la meilleure façon de mesurer les répercussions de la stratégie est d'en confier l'évaluation aux étudiants et aux employeurs.

Outre la présentation du rapport exigé par le MAINC, aucune des organisations participantes n'a dit prévoir procéder à une évaluation de la stratégie.

Les répondants ont fait état de ce qu'ils jugeaient être les points forts et les points faibles de la stratégie. Nombre d'entre eux se sont dits heureux de la latitude que leur accordait le MAINC en matière d'élaboration de projets, ce qui leur a permis de concevoir des initiatives répondant aux besoins de leur collectivité.

Les effets positifs que la stratégie a eus sur les jeunes constituent un autre point fort du programme. Les jeunes Inuits et des Premières Nations ont pu bénéficier d'occasions d'emploi et d'étude qui ne leur auraient vraisemblablement pas été offertes sans la stratégie.

Selon les répondants, le fait que l'information sur la stratégie ait été diffusée trop tard pour permettre l'élaboration convenable de certains projets constitue le principal point faible de l'initiative.

Enfin, les répondants ont suggéré certaines améliorations à la stratégie. La majorité d'entre eux ont indiqué que les responsables de la stratégie doivent tout mettre en œuvre pour diffuser l'information pertinente le plus tôt possible. Ils ont aussi souligné la nécessité d'en augmenter les budgets. D'autres ont suggéré d'essayer autant que possible de placer les étudiants dans des emplois liés à leur domaine d'études, ce qui leur permettrait d'acquérir une expérience de travail valable.

Coordonnateurs des Premières Nations

Cette section résume les renseignements recueillis auprès des 31 coordonnateurs des Premières Nations participantes. Neuf des Premières Nations interviewées ont déclaré n'avoir participé à aucun programme de la stratégie et en savoir très peu au sujet de l'initiative.

Par conséquent, la majorité des constatations présentées dans cette section se rapportent aux 22 Premières Nations qui ont effectivement participé à la Stratégie Jeunesse du MAINC. Les deux principaux motifs de non-participation sont le manque d'information et de ressources pour appliquer les programmes. Les constatations relatives aux neuf Premières Nations qui n'ont pas participé à la stratégie figurent à la page 27.

Les entrevues ont porté sur les sujets suivants :

- niveau de participation;
- processus d'inscription et de participation à la stratégie;
- mise en œuvre;
- rendement et atteinte des objectifs;
- accessibilité, partenariats et durabilité;
- répercussions;
- mesure du rendement et suivi;
- améliorations.

Niveau de participation

Le tableau 7 indique le nombre de Premières Nations qui ont participé à chacun des trois programmes de la stratégie.

Tableau 7

Coordonnateurs des Premières Nations qui ont été contactés		
Participation aux programmes de la stratégie (n=31)		
Programme	Participation (Oui)	Non-participation (Non)
Programme carrière-été	20	11
Programme des camps scientifiques et technologiques	9	22
Programme d'alternance études-travail	4	27

- Compte tenu que l'échantillon aléatoire comptait 31 Premières Nations et que neuf n'ont pas participé à la stratégie, le taux de participation global s'établit à 70 p. 100.

- La majorité des Premières Nations ont participé au Programme carrière-été.
- Moins du tiers ont participé au Programme des camps scientifiques et technologiques.
- Quatre Premières Nations ont participé au Programme d’alternance études-travail.

Processus d’inscription et de participation à la stratégie

Le tableau 8 montre de quelle façon les répondants ont appris l’existence des programmes. Certains répondants ont cité plus d’une source.

Tableau 8

Comment avez-vous appris l’existence des programmes?	
MAINC	10
Premières Nations	6
Conseils tribaux	3
Autres sources	5
Reçu aucune information	2

- Le MAINC constitue la principale source d’information au sujet des programmes.
- Les autres sources d’information comprennent les universités, les associations de formation des Autochtones, DRHC et les journaux.

Tous les répondants sauf deux ont indiqué que l’information qu’ils avaient reçue au sujet de la stratégie leur avait été utile dans l’élaboration du programme. Cependant, quelques-uns ont mentionné que l’information avait été communiquée trop tard pour leur permettre d’élaborer un programme ou une proposition valable.

Mise en œuvre

Le tableau 9 montre qui a participé à la mise en œuvre et à l'administration de la stratégie. Ici encore, certains répondants ont donné plus d'une réponse à une même question.

Tableau 9

Qui a participé à la mise en œuvre de la stratégie?	
Premières Nations	20
MAINC	7
Conseils tribaux	5
Organisation de Premières Nations participantes	1
Employeurs privés	1

- Les Premières Nations sont le groupe le plus souvent cité comme ayant participé à la mise en œuvre et à l'administration de la stratégie.

Tous les répondants ont indiqué que la répartition des responsabilités était claire. Ils ont précisé que les fonctions ne se chevauchaient pas et que chacun comprenait ce qu'il avait à faire. Aucune des Premières Nations participantes n'a demandé l'aide du MAINC pour mettre en œuvre la stratégie. Souvent, le rôle du MAINC se résumait à fournir l'information au sujet du programme et le financement nécessaire.

Programme placement carrière-été

Les rôles et responsabilités à l'égard de ce programme étaient différents d'une Première Nation à l'autre. La plupart des Premières Nations étaient responsables de l'élaboration des propositions de financement et de la mise en œuvre du programme. Certaines des responsabilités comprenaient :

- le recrutement des employeurs appropriés;
- la sélection des étudiants admissibles;
- la supervision des étudiants;
- l'embauche des superviseurs des programmes.

Les employeurs ont été recrutés de diverses façons, dont les suivantes :

- appel direct aux employeurs potentiels;
- annonces aux bandes;
- envoi d'avis dans les centres commerciaux, les magasins et les entreprises;
- annonces dans les bulletins d'information communautaires;
- discussions à l'occasion des réunions de gestion des programmes.

Dans bien des cas, les étudiants ont été jumelés en fonction de leurs intérêts et de leurs objectifs de carrière ainsi que des attentes des employeurs. On a demandé aux étudiants de préciser cette information sur leur formulaire de demande et ceux-ci ont ensuite été interviewés soit par le gestionnaire du programme, soit par l'employeur. Dans d'autres cas, les étudiants étaient placés dans des postes sans qu'on se préoccupe de savoir si ceux-ci convenaient aux candidats. Par exemple, si les services de garde d'enfants constituent une priorité dans la collectivité, le conseil de bande ouvrira des postes dans ce domaine. Cela veut donc dire que même si les étudiants ont bénéficié d'une expérience de travail, il se peut qu'ils n'aient pas travaillé dans leur domaine d'études ou d'intérêt.

Le programme a permis aux étudiants d'acquérir des habiletés utiles sur le marché du travail. Au nombre de ces habiletés, mentionnons l'administration, la gestion, la supervision, le développement personnel, la communication, l'informatique et la rédaction.

Programme de camps d'été scientifiques et technologiques

Les rôles et les responsabilités des neuf Premières Nations participantes au Programme de camps d'été scientifiques et technologiques comprennent :

- la recherche des programmes existants;
- l'établissement des besoins des étudiants de la collectivité;
- l'élaboration de propositions de financement;
- la sélection des étudiants admissibles;
- la prestation du programme.

Les camps ont eu lieu en divers endroits tant dans les collectivités que dans les universités. Le recrutement des étudiants s'est fait :

- par des annonces au moyen d'affiches et de formulaires d'inscription;
- par des sollicitations directes auprès des étudiants.

La plupart des camps mettaient l'accent sur différents domaines d'études comme la médecine traditionnelle, la biologie, les mathématiques, l'astronomie, la technologie et la chasse et la pêche. Tous les répondants ont indiqué que ces camps étaient adéquatement axés sur la promotion des domaines scientifiques et technologiques auprès des jeunes. En outre, ils ont tous déclaré que les sujets abordés aux camps étaient conformes aux besoins de la collectivité.

Programme d'alternance études-travail

Trois répondants ont indiqué que leur collectivité avait participé au Programme d'alternance études-travail du MAINC. Ces collectivités sont situées au Québec, en Ontario et en Alberta. Tous les trois ont déclaré que leurs programmes étaient fondés sur le concept du renforcement de

la collectivité. Les étudiants participants ont été placés dans les secteurs de la construction et de la rénovation domiciliaire. Au Québec, les étudiants ont été employés dans une garderie dirigée par une bande, tandis qu'en Alberta, ils ont travaillé dans le domaine de la vente au détail dans la réserve.

Les trois mêmes répondants ont indiqué que le programme avait eu des incidences positives sur la collectivité, les jeunes et les employeurs. Selon eux, le programme favorise le développement d'aptitudes à la vie quotidienne.

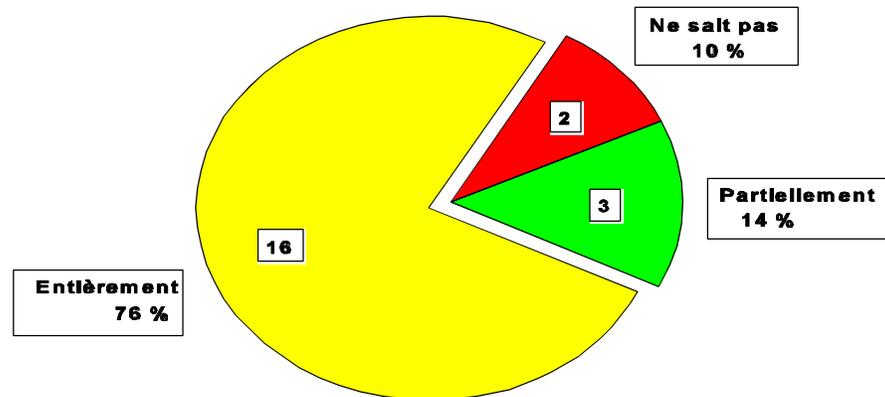
L'Alberta en était à sa seconde participation, et son programme semblait le mieux achevé. Elle a placé des étudiants dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci. L'école de la collectivité a embauché un coordonnateur chargé de rencontrer les employeurs et de préparer les étudiants en classe. Le répondant a indiqué avoir soumis sa proposition au conseil communautaire et au conseil de bande pour approbation. La collectivité aussi bien que les employeurs étaient au courant des avantages du programme. En outre, le répondant a indiqué que les étudiants font l'objet d'une évaluation continue.

Rendement et atteinte des objectifs

La figure 1 montre dans quelle mesure les répondants croient que les objectifs ont été atteints.

Mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints

n=21



- Plus des trois quarts (76 %) des répondants ont déclaré que les objectifs avaient été pleinement atteints, en particulier ceux du Programme carrière-été et du Programme des camps d'été scientifiques et technologiques.

- Des répondants ont déclaré que les problèmes liés au placement des étudiants dans des emplois liés à leur domaine d'études et le peu de temps accordé aux Premières Nations pour élaborer leurs programmes expliquaient pourquoi les objectifs n'avaient été que partiellement atteints.

Selon les coordonnateurs, la stratégie permet aux étudiants d'acquérir les connaissances et les habiletés nécessaires pour accéder au marché du travail tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la réserve ou de la collectivité. Les coordonnateurs des Premières Nations ont également indiqué que la stratégie était appliquée de façon très économique.

Accessibilité, partenariats et durabilité

Tous les répondants, y compris ceux qui n'ont pas participé à la stratégie, ont déclaré avoir établi de nombreux liens de partenariat avec divers ministères et organisations offrant des programmes à l'intention des jeunes Autochtones. Le tableau 10 montre le type de programmes offerts et l'organisme participant. Développement des ressources humaines Canada est le ministère fédéral le plus souvent cité par les répondants.

Tableau 10

Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones (n=31)	
Organisme ou programme	Nombre de réponses
Autres <ul style="list-style-type: none"> • Club de garçons et filles • Jeux autochtones • Chef et conseil de bande ou tribal (3) • YMCA • Carrières nouvelles dans le Nord (Manitoba) • Programmes de lutte contre la consommation de drogues et d'alcool (3) • Programmes de loisirs/de sport/culturels (9) • Formation professionnelle et postsecondaire • Travailleur auprès des jeunes (à titre provisoire) • L'école avant tout • Mentorat par les pairs 	23
Développement des ressources humaines Canada <ul style="list-style-type: none"> • Placement carrière-été (4) • Les chemins de la réussite (2) • Emploi d'été et développement économique • Service Jeunesse Canada (7) • Programme des stagiaires autochtones • Camps d'été • Programme Développement des collectivités • Services de création d'emplois 	18
Ministères provinciaux <ul style="list-style-type: none"> • Mines (Québec) • Éducation (Alberta et Colombie-Britannique) (3) • Plan d'action communautaire (T. N.-O.) • Santé (3) • Services sociaux (3) • Services à l'enfance • Programme Expérience été (Ontario) (2) • Développement de carrière avancé (Alberta) • Programme PISTE • Entreprise Cap-Breton (Atlantique) 	17
Industrie Canada <ul style="list-style-type: none"> • Réseau scolaire canadien 	3
Santé Canada <ul style="list-style-type: none"> • Grandir ensemble 	3
Secteur privé <ul style="list-style-type: none"> • Entreprise dans la collectivité • Mines Raglan (Québec) 	2

Tous les répondants ont indiqué que ces partenariats continueront à favoriser l'établissement de programmes pour les jeunes. D'autres programmes existent depuis quelques années. La plupart des répondants s'entendent pour dire que même si cela serait plus difficile, les programmes actuels destinés aux jeunes seraient maintenus même en l'absence de la Stratégie Jeunesse du MAINC. Les répondants n'ont donné aucun détail concernant la façon dont les autres programmes s'harmonisent avec ceux de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Répercussions

Le tableau 11 montre la répartition des répercussions prévues.

Tableau 11

Quelles répercussions croyez-vous que la stratégie aura? (n=21)	
	Fréquence
Accroissement des degrés d'estime de soi et de confiance	20
Acquisition d'une expérience de travail liée à la carrière	19
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail pour les jeunes	9
Initiation des jeunes à des technologies nouvelles et innovatrices	8
Augmentation des taux d'obtention de diplôme au secondaire	8
Promotion des carrières en sciences et en technologie	7

Beaucoup de coordonnateurs ont ajouté que le programme avait changé la vision des jeunes par rapport à l'éducation. D'après les répondants, les étudiants comprennent mieux l'importance de demeurer à l'école et la nécessité d'avoir de l'instruction pour décrocher un bon emploi. Les répondants ont également mentionné que certains étudiants, après avoir acquis une expérience de travail dans un domaine particulier, avaient décidé d'étudier dans ce domaine en vue d'y faire carrière. Selon eux, la Stratégie Jeunesse a eu une incidence positive sur la collectivité. Enfin, ils ont indiqué que la stratégie permet à toute la collectivité de participer à un programme qui bénéficie à leurs enfants et crée des emplois.

Mesure du rendement et suivi

D'après les coordonnateurs, c'est en parlant avec les étudiants et les employeurs qu'on parvient le mieux à mesurer certaines des répercussions de la stratégie. Certains coordonnateurs ont déclaré qu'ils recueillent actuellement de l'information sur le programme auprès de ces sources. De nombreux autres recueillent des données statistiques au profit du MAINC. La plupart des Premières Nations participantes présentent un rapport final au MAINC à la fin du programme, mais peu nombreuses sont celles qui ont indiqué prévoir procéder à une évaluation officielle du programme.

Améliorations

Les répondants ont mentionné un certain nombre de points forts de la stratégie. En voici quelques-uns :

- *fournit aux étudiants l'occasion d'acquérir une expérience de travail;*
- *donne aux jeunes la chance d'explorer des choix de carrière;*
- *le programme est très souple;*
- *les niveaux de financement sont bons;*
- *le programme permet d'initier les étudiants aux sciences et aux technologies.*

Voici quelques-uns des points faibles qui ont été mentionnés :

- *n'atteint pas tous les étudiants;*
- *l'information sur le programme a été diffusée trop tard;*
- *les programmes sont trop courts.*

Dans l'ensemble, les répondants se sont dits satisfaits de la Stratégie Jeunesse et ont dit espérer qu'elle sera maintenue. Cependant, ils ont suggéré des améliorations. En voici quelques exemples :

- *il y aurait lieu de mettre en place un processus d'évaluation officiel;*
- *le MAINC devrait diffuser beaucoup plus tôt l'information au sujet du programme;*
- *la Stratégie Jeunesse devrait fournir davantage de fonds pour couvrir certaines dépenses comme les frais de transport;*
- *il serait bon de donner aux étudiants l'occasion de travailler à l'extérieur de leur collectivité;*
- *la durée des programmes devrait être allongée, et ceux-ci devraient être offerts à davantage d'étudiants.*

Premières Nations qui ont dit ne pas participer à la stratégie

Tel que mentionné précédemment dans cette section, neuf Premières Nations ont rapporté n'avoir participé à aucun des programmes de la stratégie.

- Six des répondants ont déclaré ne pas avoir reçu d'information au sujet de la Stratégie Jeunesse du MAINC et, par conséquent, ne pas connaître les programmes. Trois répondants ont effectivement reçu l'information mais, dans deux cas, les programmes avaient déjà commencé.
- Parmi les répondants qui avaient entendu parler des programmes et ceux qui n'en avaient pas entendu parler, un avait préparé une proposition mais celle-ci n'a pas été acheminée aux autorités compétentes.
- Deux répondants ont indiqué que leur collectivité ne disposait pas du budget ou des ressources nécessaires pour offrir des programmes aux jeunes.
- Quatre répondants ont déclaré avoir accès à Internet.
- Bien que ces collectivités n'aient pas participé aux programmes jeunesse du MAINC, elles ont déclaré être engagées dans d'autres initiatives comme les suivantes :
 - accès à d'autres programmes (5);
 - placements à la GRC;
 - utilisation d'une subvention pour engager 15 étudiants aux fins de la construction de bâtiments;
 - programme des Aînés et mentors;
 - embauche d'étudiants par l'intermédiaire des Centres d'emploi du Canada et de la FSIN (Federation of Saskatchewan Indian Nations);
 - ateliers pour les jeunes portant sur la santé, l'usage des drogues et les habitudes de vie;
 - formation professionnelle et postsecondaire.
- Les répondants ont également nommé d'autres parties qui jouent un rôle dans les programmes destinés aux jeunes Autochtones¹ :
 - cinq répondants ont dit être partenaires de Développement des ressources humaines Canada, notamment dans cadre du Programme d'emploi d'été et de développement économique, du Programme des stagiaires autochtones, de Service jeunesse Canada et d'un programme d'expérience de travail;
 - un répondant a désigné la Direction générale des services médicaux de

¹ Ces réponses sont aussi incluses dans le tableau 10, qui énumère les parties identifiées par les 31 Premières Nations interviewées.

- Santé Canada comme étant un employeur d'étudiants;
- un répondant a indiqué que son organisation avait embauché des étudiants par l'intermédiaire d'un programme de la FSIN;
 - un répondant a indiqué que la bande était le seul employeur de la réserve et qu'aucune autre partie ne participait aux programmes.

Écoles des Premières Nations participantes

Nous avons effectué des entrevues téléphoniques auprès de 25 représentants des écoles des Premières Nations participantes. Sur ce nombre, trois ont répondu ne pas avoir participé à la stratégie (deux n'avaient jamais entendu parler du programme et l'autre a indiqué ne le connaître que très peu). Beaucoup de programmes d'alternance études-travail étaient nouveaux et, par conséquent, les répondants n'ont fourni que des réponses brèves à beaucoup de questions ou n'y ont simplement pas répondu. Les répondants comprenaient des directeurs, des directeurs adjoints, des coordonnateurs de projet, un conseiller et un superviseur de programme.

Les entrevues étaient axées sur les sujets suivants :

- niveau de participation;
- processus et pratiques;
- accessibilité;
- partenariat et durabilité;
- mesure du rendement et suivi;
- répercussions;
- améliorations.

Niveau de participation

Le tableau 12 montre l'état actuel du programme dans les diverses écoles. Près des deux tiers des écoles interviewées avaient terminé la phase de planification et implanté leurs programmes en janvier 1997. Environ le tiers des écoles ont rapporté avoir mis leurs programmes en marche et avoir élargi les programmes d'alternance études-travail existants.

Tableau 12

État des programmes d'alternance études-travail (n=25)		
État	Fréquence	%
Programme implanté à l'automne de 1996 ou en janvier 1997	9	36 %
Programme déjà en place (deux avant la stratégie)	7	28 %
Stade de planification et développement	5	20 %
N'a jamais entendu parler de la stratégie/n'a pas participé	3	12 %

Les écoles qui ont implanté un programme ont rapporté que 251 étudiants (115 garçons et 136 filles) y ont participé.

La figure 2 donne la ventilation des réactions des participants au programme.

- La plupart des répondants sont d'avis que les jeunes ont répondu positivement au programme.
- Les réponses négatives sont attribuables au manque de publicité.

Type de réaction au Progr. d'alternance études-trav.
n=25



Le nombre de placements offerts aux étudiants dans le cadre du Programme d'alternance études-travail variait de 1 à 25. La plupart (n=20) des répondants ont indiqué que le nombre de placements offerts aux étudiants intéressés était suffisant. Quelques-uns ont répondu que certains étudiants avaient abandonné le poste dans lequel ils avaient été placés. Les raisons qui expliquent cette situation sont les suivantes :

- *le jeune n'écoutait pas son superviseur;*
- *le jeune manquait d'intérêt pour le domaine de travail dans lequel il avait été placé;*
- *le jeune était insatisfait de ne pas être rémunéré.*

Processus et Pratiques

Le tableau 13 énumère les activités des écoles au cours des phases de développement et de mise en place du programme.

Tableau 13

Quelles activités avez-vous menées au cours des phases de développement et de mise en place du programme? (n=22)	
	Fréquence
Recherche d'employeurs	16
Sélection des étudiants	14
Séance d'information	11
Élaboration de plans d'apprentissage pour les étudiants	10
Obtention du consentement des parents	9
Administration du Programme d'alternance études-travail	5
Rétroaction sur les placements	5
Jumelage des étudiants et des employeurs	4
Autres	2
Pas de réponse	7

- Plus de la moitié des écoles ont procédé à la recherche d'employeurs potentiels et à la sélection des étudiants.
- Quatre répondants ont indiqué que leur école avait pris la responsabilité de jumeler les étudiants et les employeurs. Dans la plupart des cas, ce rôle était confié au superviseur du programme.

Les étudiants ont été recrutés en fonction de leurs intérêts, de leurs objectifs de carrière et de leur rendement scolaire. Divers moyens ont été utilisés pour recruter les étudiants. En voici quelques-uns :

- annonces à la radio;
- publicité au bureau de poste et au bureau de placement;
- démarche individuelle d'un enseignant ou du directeur auprès des étudiants;
- envoi de bulletins d'information;

- annonces lors de réunions de parents.

Le tableau 14 énumère les secteurs dans lesquels au moins un étudiant a été placé.

Tableau 14

Secteurs dans lesquels les participants au Programme d’alternance études-travail ont été placés (n=22)	
Secteur d’emploi	Fréquence
Santé et services sociaux et éducation	16
Automobile et entretien ménager	10
Vente au détail et épicerie	7
Services juridiques et police	5
Restauration	5
Administration	5
Loisirs et médias	5
Agent de développement économique	2

Nota : Les répondants ont donné plusieurs réponses. En outre, un ou plusieurs étudiants ont été placés dans chacun des secteurs.

- La plupart des placements ont été effectués dans les secteurs de la santé, des services sociaux et de l’éducation, dans des postes d’aide-infirmier, d’aide-enseignant et d’aide en garderie.
- Au nombre des autres secteurs de placement figuraient les services policiers, la menuiserie, le service de table et la radio.

La majorité des étudiants ont eu leur mot à dire dans le processus de jumelage en ce qu’ils ont pu indiquer leurs intérêts professionnels. Les écoles ont essayé de jumeler les étudiants en fonction de leurs intérêts et de leurs objectifs de carrière. Cependant, dans quelques programmes, on a placé les étudiants dans plusieurs domaines à tour de rôle pour leur permettre d’acquérir une expérience de travail diversifiée.

Le tableau 15 montre le degré de qualité des placements offerts aux étudiants.

Tableau 15

Quelle était la qualité des postes offerts dans le cadre du programme sur les plans suivants? (n=22)					
	Faible	Améliorations nécessaires	Bon	Excellent	Pas de réponse
Acquisition de compétences	1	-	9	5	7
Connaissance du marché du travail	1	2	10	2	7
Pertinence par rapport aux études futures des étudiants	-	1	9	6	6
Pertinence par rapport aux objectifs de carrière et à l'emploi futur	-	-	7	8	7

- Plus de la moitié des répondants ont indiqué que le degré de qualité des emplois offerts, sous les divers aspects mentionnés, était *bon* ou *excellent*.
- D'après les répondants, la possibilité que le programme ait des répercussions à long terme constitue une des qualités du programme.

La majorité (n=21) des répondants ont dit que les lignes directrices du programme étaient claires et qu'elles offraient suffisamment de souplesse pour satisfaire aux besoins de la collectivité. Les répondants ont également dit être satisfaits des lignes directrices.

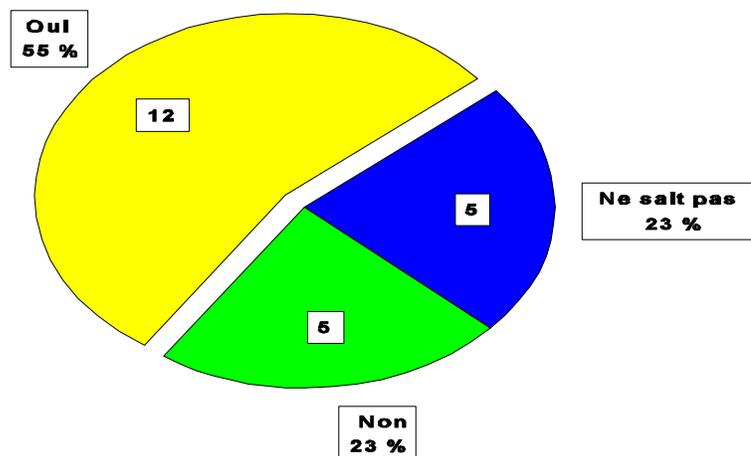
La plupart (n=21) des répondants ont déclaré avoir respecté les limites de financement établies par le MAINC.

Les décisions concernant le financement étaient prises notamment par le chef et les membres du conseil, les directeurs des études, les autorités scolaires, le conseil ou la commission scolaire et le comité d'école. Les décisions concernant la répartition du financement se fondent habituellement sur un examen des dépenses liées au programme. Par exemple, lorsque le programme comprend des frais de transport ou d'hébergement, davantage de fonds sont accordés.

Accessibilité

La figure 3 montre le pourcentage de répondants qui croient que le programme cible adéquatement les besoins en matière d'emploi des jeunes dans leur collectivité.

**Le programme cible les besoins en matière d'emploi
n=22**



- Pour près de la moitié des répondants, le programme cible adéquatement les besoins des jeunes de la collectivité.
- Certains (23 %) ont indiqué qu'il n'y avait pas suffisamment d'emplois ou de fonds pour cibler les besoins des jeunes de leur collectivité. Par conséquent, les étudiants ne peuvent être placés dans un emploi valable.

La localisation géographique semble avoir une incidence sur la mise en œuvre du programme. Onze répondants ont rapporté qu'en raison de l'isolement de leur collectivité, il leur a été difficile d'amener les étudiants aux endroits où des emplois existent. Les répondants se sont dits particulièrement préoccupés par la question du transport. D'après eux, les coûts liés au transport des étudiants dans d'autres collectivités restreignent l'accès à des emplois valables.

Partenariat et durabilité

La plupart des répondants conviennent que les programmes favorisent l'établissement de partenariats avec d'autres organisations et ministères. Parmi les organismes avec lesquels les écoles ont collaboré, mentionnons Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada et le conseil de bande. Le tableau 16 présente des données ventilées sur les autres parties qui ont joué un rôle dans les programmes pour les jeunes Autochtones.

Tableau 16

Autres organismes participant aux programmes pour les jeunes Autochtones	
Organisme/programme	Nombre de réponses
Autres <ul style="list-style-type: none">• Commission ou conseil scolaire (5)• Programmes de sport, de loisirs ou culturels (4)• Bande (3)• Centre jeunesse communautaire (Internet)	13
Développement des ressources humaines Canada <ul style="list-style-type: none">• Service jeunesse Canada• Formation en entrepreneuriat• Programme PISTE	3
Ministères provinciaux	3
Industrie Canada <ul style="list-style-type: none">• Réseau scolaire canadien	2
Santé Canada <ul style="list-style-type: none">• Grandir ensemble	2

Les répondants ont indiqué qu'ils maintiendraient ces partenariats dans le cadre d'autres projets destinés aux jeunes. En outre, la plupart se sont dits d'avis que les programmes jeunesse se poursuivraient même en l'absence de la Stratégie Jeunesse du MAINC.

Mesure du rendement et suivi

Les participants au programme devaient fournir :

- des rapports d'étape;
- des rapports provisoires;
- un rapport final.

Le type d'information recueillie sur les étudiants comprenait :

- des comptes rendus d'entrevues avec les étudiants, les employeurs et les enseignants;
- les journaux personnels des étudiants;
- les évaluations avant et après le placement;
- les visites sur place;
- les évaluations des employeurs.

La majeure partie de ces renseignements servent à évaluer la Stratégie Jeunesse étant donné que

les Premières Nations fournissent ces données au MAINC lorsqu'elles présentent leurs formulaires d'évaluation du programme. Par exemple, les données démographiques servent à établir le nombre, la résidence et l'âge des jeunes qui ont obtenu un emploi.

Les données d'entrevues des étudiants et les journaux personnels de ces derniers fournissent une compréhension approfondie de l'expérience des étudiants ainsi que des employeurs.

Répercussions

Le tableau 17 montre la perception qu'ont les répondants des répercussions potentielles du programme.

Tableau 17

Répercussions potentielles du programme (n=22)				
	Oui	Non	Prévu dans l'avenir	Pas de réponse
Accroissement du degré d'estime de soi et de confiance	14	-	3	5
Acquisition d'une expérience de travail liée à la carrière	12	1	3	6
Initiation à des technologies nouvelles et innovatrices	13	2	-	7
Facilitation de la transition de l'école au marché du travail	13	-	3	6
Expérience de travail qui aide les étudiants dans leurs études	6	2	5	9
Enrichissement de l'expérience d'apprentissage des jeunes	15	2	-	5
Meilleure sensibilisation des étudiants à l'importance des études pour accéder au marché du travail	14	-	2	6
Autonomie accrue des étudiants à l'égard de leurs études ou de leurs objectifs de carrière	13	-	4	5
Développement des ressources humaines dans les collectivités des Premières Nations	11	-	5	6

Nota : Les répondants n'ont fourni qu'une seule réponse pour chaque catégorie de répercussions.

- Sauf pour le fait que le programme aide les étudiants dans leurs études, plus de la moitié des répondants conviennent qu'il a des répercussions positives variées.

- La plupart des répondants croient que le programme a atteint son objectif à court terme consistant à augmenter le degré d'estime de soi chez les participants et à modifier leur perception quant à l'importance de l'éducation. D'autres s'attendent à ce que le programme ait des répercussions dans l'avenir.
- Environ le quart des personnes interrogées n'ont pas répondu à cette question.

Améliorations

Les répondants ont identifié un certain nombre de points forts dont voici quelques exemples :

- *les lignes directrices du programme sont très souples;*
- *le programme fournit aux jeunes une expérience de travail valable;*
- *le programme permet aux jeunes de développer leur autonomie et d'accroître leur degré de confiance en soi;*
- *le programme élargit les horizons des étudiants en les mettant en contact avec des industries et des technologies nouvelles.*

Voici quelques-uns des points faibles qui ont été mentionnés :

- *il n'y a pas suffisamment d'emplois dans la réserve ou la collectivité;*
- *les fonds sont insuffisants.*

Enfin, les répondants ont suggéré les améliorations suivantes :

- *accroître les niveaux de ressources de façon à ce que les jeunes puissent aller travailler à l'extérieur de la collectivité;*
- *mieux promouvoir le programme;*
- *améliorer le processus de sélection des étudiants;*
- *améliorer le jumelage des étudiants (c'est-à-dire respecter les domaines d'études);*
- *essayer d'inclure les Aînés dans le processus de mise en œuvre.*

Écoles non participantes des Premières Nations

Contexte

Vingt-huit écoles non participantes ont été contactées et interviewées par téléphone. Les types d'écoles qui ont été contactées sont les suivants :

- une école offrant de la maternelle à la septième année;
- trois écoles offrant de la maternelle à la huitième année (nombre d'étudiants variant entre 40 et 300);
- une école offrant de la maternelle à la neuvième année;
- deux écoles offrant de la maternelle à la douzième année (entre 340 et 500 étudiants);
- un programme d'éducation des adultes dans la collectivité.

Les écoles contactées semblent compter beaucoup d'étudiants de moins de 14 ans. Il est possible que ces écoles aient décidé de ne pas participer à la stratégie parce qu'elles n'ont pas suffisamment d'étudiants du niveau secondaire pour participer à un programme d'alternance études-travail.

Connaissance de la Stratégie Jeunesse du MAINC

Environ 60 % (n=17) des écoles non participantes qui ont été contactées connaissaient le Programme d'alternance études-travail du MAINC. Elles ont été mises au courant de son existence par le MAINC lui-même ou d'autres sources, le plus souvent des organisations affiliées aux Premières Nations.

Tableau 19

Comment avez-vous appris l'existence du programme?	
Source	n=28
MAINC	6
Premières Nations	1
Autres	9
Pas de réponse	12

Les autres sources d'information au sujet de la stratégie comprennent :

- un directeur des études;
- des réunions du conseil ou de la commission scolaire;
- une réunion générale avec d'autres directeurs (Saskatchewan);
- le Conseil d'éducation des Premières Nations (Québec);
- le ministère de l'Éducation.

Le MAINC a envoyé aux écoles une lettre et une trousse d'information sur la stratégie. Deux répondants ont signalé avoir obtenu leur information à l'occasion d'une réunion générale. Un des répondants de l'Ontario a indiqué avoir reçu l'information lors d'une présentation du programme.

La majorité des écoles (n=14) qui étaient au courant de l'existence de la stratégie ont trouvé que l'information qu'elles avaient obtenue leur avait permis de déterminer si elles désiraient participer au Programme d'alternance études-travail. Douze personnes interrogées n'ont pas répondu à la question.

Nous avons demandé aux répondants de quelle façon le programme pourrait être amélioré afin de favoriser la participation. Six d'entre eux ont fait les commentaires suivants :

Lignes directrices et contenu du programme

- *« Cibler le bon groupe d'âge. Nos élèves sont répartis de la maternelle à la huitième année et sont âgés de 4 ans à 13 ans. »*
- *« Nous sommes situés en région éloignée. Il n'y a pas chez nous suffisamment d'entreprises ou d'établissements pour justifier un programme. »*
- *« Nous avons de la difficulté à placer nos étudiants. »*

Besoin d'information

- *« Nous aimerions obtenir un modèle de proposition et plus de renseignements sur les budgets (p. ex., frais de transport). »*
- *« Notre collectivité est petite. Nous connaissons mal les objectifs du programme. Nous étions censés obtenir davantage d'information de l'organisation chargée de la mise en œuvre. »*
- *« Il est important d'obtenir l'information complète à temps. »*

Opinions quant à la non-participation et à la mise en œuvre de la stratégie

Nous avons demandé aux répondants si leur école, pour une raison quelconque, avait été dans l'impossibilité mettre en œuvre le Programme d'alternance études-travail et d'autres programmes de la stratégie même si elle aurait souhaité le faire. La moitié des personnes interrogées ont répondu à la question. Sur ce nombre, la moitié ne souhaitaient pas mettre en œuvre la stratégie, six étaient intéressées et une ne le savait pas.

Tableau 20

Vous souhaitiez mettre en œuvre le Programme d'alternance études-travail mais avez été incapable de le faire.	
Oui	6
Non	7
Ne sait pas/Pas de réponse	14

Les écoles qui ont répondu par l'affirmative n'ont pu mettre en œuvre le Programme d'alternance études-travail parce qu'elles n'ont pas reçu l'information à temps, n'avaient pas suffisamment de possibilités de placement pour les étudiants ou manquaient de ressources. Les répondants de l'Ontario, de l'Alberta et de la Saskatchewan ont fait les observations suivantes :

- *Question d'échéancier. Nous étions dans l'impossibilité de respecter les échéances du programme scolaire de l'Ontario - septembre, janvier ou juin. Nous ne pouvons satisfaire les exigences du ministère de l'Éducation. Ce programme est important parce que nous avons un taux de chômage de 90 % dans la réserve.*
- *Nous avons obtenu l'information trop tard. De plus, nous n'avons pas d'étudiants de ce groupe d'âge.*
- *Notre collectivité est située en région éloignée. Nous avons obtenu l'information trop tard de sorte que nous n'avons pu donner suite à la proposition.*
- *Notre situation géographique. Il y a très peu d'entreprises dans les environs.*
- *Peu de possibilités de placement dans la réserve. De plus il nous a été impossible de trouver les exigences exactes du programme.*
- *Nous aimerions vivre une expérience d'alternance études-travail. Nous devons aider nos enseignants. Nous avons besoin de ressources pour déterminer certaines choses comme les crédits et les sorties.*

La majorité des répondants (n=13) n'ont pas présenté de proposition de participation au Programme d'alternance études-travail. Deux répondants ont indiqué qu'ils avaient présenté une proposition. La proposition du premier répondant avait été approuvée mais « *le programme a avorté en raison de l'absence de supervision de la part de l'employeur-formateur* ». Le deuxième répondant n'a pas élaboré de proposition et n'a pu se prononcer sur la question. Douze personnes n'ont pas répondu à la question.

La plupart des répondants (n=10) n'ont pas demandé d'aide pour élaborer leur proposition. Seize personnes n'ont pas donné de réponse.

Onze répondants ont déclaré avoir décidé par eux-mêmes de ne pas participer au programme. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'écoles desservant une clientèle de la maternelle à la huitième année, donc des élèves trop jeunes pour participer à un programme d'alternance études-travail. Les répondants ont donné les raisons suivantes pour expliquer leur non-participation au programme.

- *Nos élèves sont trop jeunes. Classes de sixième à neuvième année et élèves de 11 à 16 ans.*
- *Nos classes vont de la maternelle à la septième année. Notre école compte 51 élèves et deux sont en septième année.*
- *Une autre école secondaire offre déjà ce programme.*
- *Nos élèves sont trop jeunes. Maternelle à la huitième année.*
- *La plupart des employeurs sont financés par le gouvernement. Le Programme d'alternance études-travail leur enlèverait des emplois.*
- *Notre école compte six élèves répartis dans les classes de maternelle à la septième année. Les élèves plus âgés fréquentent une école de l'extérieur.*
- *Pas suffisamment de temps pour préparer une proposition.*
- *Nos enfants sont trop jeunes. Les élèves de la maternelle à la huitième année sont âgés de 4 à 13 ans.*
- *Nous avons déjà un tel programme.*
- *Nos élèves sont trop jeunes pour participer à ce programme.*
- *Le programme ne semble pas être adapté à notre école.*
- *Nous n'avons pas suffisamment d'élèves de ce groupe d'âge.*

Autres programmes pour les jeunes

La majorité des répondants ont mentionné d'autres programmes offerts aux jeunes par les Premières Nations, mais la plupart de ceux-ci ne sont pas liés à l'emploi. La majorité des programmes mentionnés sont des programmes de sport ou de loisirs et des programmes culturels qui sont financés par le conseil de bande ou l'école. Le type de programmes offerts peut refléter le fait qu'une forte proportion des élèves sont jeunes (de la maternelle à la huitième année) et s'intéressent à des activités comme les loisirs et les sports.

En ce qui concerne les programmes d'informatique, la majorité des écoles (n=17) ont rapporté avoir accès à Internet. Cependant, si beaucoup d'écoles ont accès à Internet, seulement quatre ont indiqué que leurs étudiants l'utilisaient.

Tableau 21

Autres programmes offerts aux jeunes par les Premières Nations	
Type de programme	Nombre de réponses
Programmes de sports et de loisirs	6
Programmes culturels et linguistiques	4
Camps d'été	2
Halte-garderie et counselling	1
Programme d'affaires et d'informatique	1
Programmes d'emplois d'été	1

Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones

Le tableau 22 présente des données ventilées sur des organismes qui offrent divers programmes aux jeunes Autochtones.

Tableau 22

Autres parties offrant des programmes aux jeunes Autochtones	
Organisme/programme	Nombre de réponses
Développement des ressources humaines Canada <ul style="list-style-type: none"> • programme d'emplois d'été (6 à 8 semaines, 12^e année et université) • Grandir ensemble (n=5)² • programme de garderie 	7
Autres <ul style="list-style-type: none"> • réalisations des jeunes des bandes • programme pour des collectivités « en bonne santé » (Manitoba) • programme de développement du leadership chez les jeunes des bandes • plantation d'arbres • occasions d'emploi au sein de la bande/à l'école • ministère de l'Éducation - Programme d'alternance études-travail (Ontario) • programme de retraite scolaire 	7
Ministères fédéraux et provinciaux <ul style="list-style-type: none"> • programmes linguistiques (Secrétariat d'État) • programme jeunesse des services à l'enfance et à la famille • programmes de loisirs • Alberta Indigenous Athletic Games 	4
Industrie Canada <ul style="list-style-type: none"> • programme Réseau scolaire canadien 	2

² Les répondants semblaient ne pas très bien savoir s'il s'agit d'un programme de Santé Canada ou de Développement des ressources humaines Canada.

Conclusions

Prairie Research Associates a interviewé un peu moins de 100 représentants de collectivités des Premières Nations dans les différentes régions du Canada, et la majorité d'entre eux ont fait des observations positives à propos de la stratégie. Pour bon nombre des répondants, la possibilité pour les jeunes d'occuper un emploi d'été accroît leur estime de soi et leur fournit la chance d'acquérir des habitudes de travail dont ils auront besoin dans l'avenir.

Le peu de temps qui leur a été laissé pour préparer leurs propositions et élaborer et mettre en œuvre les programmes avant la fin de l'année scolaire en juin 1996 constitue la principale récrimination des répondants. Étant donné que la nouvelle stratégie n'a été annoncée qu'environ deux mois avant l'annonce de celle de l'an dernier, certaines Premières Nations pourraient être confrontées à nouveau avec les mêmes problèmes. Cependant, ces problèmes devraient être réglés au cours de la troisième année de la stratégie.

Le MAINC peut aider les Premières Nations à accélérer l'élaboration des programmes (par exemple le Programme d'alternance études-travail) en instaurant un processus en vertu duquel les collectivités qui ont offert les programmes au cours de quelques semestres pourraient partager leurs connaissances et leur expérience avec celles qui veulent y adhérer pour la première fois.