



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Un programme pour les jeunes mamans du nord du Manitoba



**PARTENAIRES**

Career Trek



**EMPLACEMENTS**

Manitoba



**FONDS VERSÉS**

179 326 \$



**PUBLIÉ**

Mars 2024



**COLLABORATEUR**

Gordon Chan,  
*Gestionnaire du  
Laboratoire d'Innovation  
au CCF*  
  
Laura McDonough,  
*Directeur associé de la  
mobilisation des  
connaissances au CCF*

## Sommaire

Career Trek a récemment lancé le programme « M-Power North » pour soutenir les jeunes mères âgées de 15 à 25 ans dans le nord du Manitoba. Le programme propose des leçons pratiques et expérimentales, couvrant un certain nombre de secteurs, notamment les métiers, la technologie, les ressources naturelles, les STIM et les soins de santé. Le programme comprend également une éducation basée sur la terre qui apporte un apprentissage d'un point de vue autochtone. Les participantes au programme M-Power North participent à des ateliers de développement des compétences sur la rédaction de CV, le réseautage, les techniques d'entretien, l'éducation financière et d'autres compétences essentielles, et entendent directement d'autres femmes de leur communauté parler de leur propre expérience.

Cependant, lors de la mise en œuvre du programme, il s'est avéré plus difficile que prévu d'impliquer les participants et de s'adapter au contexte et aux besoins uniques du Nord du Manitoba. Pour mieux comprendre les défis actuels dans les communautés cibles du programme (p. ex. The Pas, Opaskwéyak Cree Nation) et la façon dont M-Power North peut le mieux aborder ces questions, Career Trek a interviewé des fournisseurs de services qui ont servi des personnes similaires et s'est entretenu avec un conseil d'aînés.

Ces parties prenantes ont reconnu la nécessité d'un programme comme M-Power North, mais ont indiqué que l'initiative aurait plus de succès si son contenu était intégré dans des programmes préexistants, étant donné qu'ils avaient déjà sensibilisé la communauté et gagné sa confiance. Diverses suggestions ont également été faites pour mieux adapter M-Power North aux besoins des participants, comme permettre l'inscription au programme dès la première session (au lieu d'exiger une inscription préalable), éviter les activités pendant les mois d'hiver, et offrir des incitations financières à la participation. En outre, la COVID-19 a rendu un plus grand nombre de participants réticents à participer à des programmes de développement des compétences parce qu'ils se sentent plus réticents à socialiser avec d'autres personnes ou qu'ils craignent d'être exposés à des personnes non-vaccinées.

Le coût de la vie est élevé dans le nord du Manitoba, en particulier pour les femmes ayant de jeunes enfants, et les parties prenantes ont déclaré que la rémunération du personnel devrait être suffisante pour attirer des candidats qualifiés. Parmi les options possibles pour tirer le meilleur parti des fonds disponibles, citons le recrutement sur une base forfaitaire (c'est-à-dire un taux forfaitaire pour faciliter les cours de formation professionnelle, avec une prime basée sur les performances) et l'exploration des possibilités offertes par l'*« économie d'échange »* de la région pour échanger du travail contre un soutien à un autre moment ou contre un service.

Ce projet souligne l'importance d'impliquer les parties prenantes des communautés cibles dans le processus de conception et illustre des approches concrètes pour y parvenir.

#### PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Les nouvelles initiatives ciblant les communautés autochtones devraient envisager d'intégrer leurs activités dans des programmes existants plutôt que de créer des projets autonomes, car les programmes existants bénéficient souvent déjà de la confiance et de la sensibilisation des participants potentiels.
- 2** La COVID-19 a eu des effets à long terme sur la volonté des participants de s'engager dans des programmes de développement des compétences, les prestataires de services notant que certaines personnes continuent à trouver difficile de socialiser avec d'autres, tandis que d'autres continuent à craindre de faire courir un risque à leur famille si elles sont exposées à des personnes non vaccinées.
- 3** Pour recueillir des données sur une zone géographique, un groupe cible ou un contexte particulier, des entretiens avec des prestataires de services s'occupant des mêmes participants peuvent contribuer à accélérer l'apprentissage avant de recueillir l'avis des participants potentiels.

## L'enjeu

Les responsabilités familiales et d'autres priorités font que les jeunes mères ont souvent besoin d'une approche différente pour construire leur parcours professionnel et éducatif afin de tirer le meilleur parti de leurs aspirations et de leurs compétences.

Depuis plus de 25 ans, Career Trek est une organisation caritative qui offre des programmes d'éducation au choix de carrière aux enfants, aux jeunes et aux adultes du Manitoba. Fort de son expérience avec un programme similaire à Winnipeg, Career Trek a créé M-Power North – des ateliers de développement des compétences organisés deux fois par semaine pour aider les participants à acquérir une plus grande assurance et des compétences en matière d'employabilité, à se fixer des objectifs en matière d'éducation et de carrière et à bâtir une vie encore meilleure pour eux-mêmes et pour leurs enfants. Le programme intègre également l'éducation à la terre et les perspectives autochtones, étant donné que de nombreux participants du nord du Manitoba sont issus de communautés autochtones.

Lors de la mise en œuvre du programme, l'équipe de Career Trek a rencontré plus de difficultés que prévu pour recruter et impliquer les participants, et le contexte et les besoins uniques du Nord du Manitoba ont ajouté à la complexité de la situation. En outre, la pandémie a modifié le contexte du marché du travail. Career Trek est resté fidèle à son engagement envers les jeunes mères de la région et l'équipe du programme a déterminé qu'il était nécessaire de mieux comprendre :

- les défis actuels auxquels sont confrontées les communautés et la meilleure façon d'y répondre ;
- la pertinence et l'impact de M-Power Nord (et de programmes similaires), et;
- les domaines potentiels d'amélioration qui permettraient au programme de continuer à répondre aux besoins de la communauté.



## Ce que nous examinons

Pour comprendre les défis actuels des communautés du Nord du Manitoba et la manière dont M-Power North peut répondre au mieux à ces questions, Career Trek a planifié une évaluation des besoins en deux phases :

Phase 1 : Consultations avec les prestataires de services dans les zones cibles (par exemple The Pas, Opaskwewak Cree Nation). L'objectif de cette phase était de tirer parti des connaissances d'autres organisations de soutien travaillant avec des communautés et des individus similaires à Career Trek. Cette approche a permis de reconnaître l'expertise approfondie qui existait déjà dans la région et de recueillir des avis fondés sur des expériences personnelles, professionnelles et vécues.

Phase 2 : Enquête auprès des participants potentiels au programme M-Power North. Si les données recueillies auprès des prestataires de services n'étaient pas suffisantes pour répondre à certaines questions clés, Career Trek mettrait en œuvre une deuxième phase au cours de laquelle les participants potentiels seraient interrogés afin de recueillir toutes les données manquantes.

Career Trek a compris que le meilleur moyen de recueillir des avis et des commentaires honnêtes était de travailler avec quelqu'un que les communautés cibles connaissaient et en qui elles avaient confiance. L'équipe a donc fait appel à un entrepreneur qui vivait dans la région depuis plus de 20 ans et qui disposait d'un solide réseau dans le secteur de l'éducation.

Entre janvier et mars 2023, l'entrepreneur s'est entretenu avec neuf prestataires de services afin de recueillir leurs points de vue et leurs recommandations. Au cours de cette période, le PDG de Career Trek a également eu le privilège de rencontrer le Conseil des Anciens du Collège universitaire du Nord. Ce conseil a également pu commenter et compléter les données recueillies auprès des prestataires de services. Les données fournies par les prestataires de services et les aînés étaient très abondantes et Career Trek a déterminé que la phase 2 de l'évaluation n'était pas nécessaire.

## ✓ **Ce que nous apprenons**

### **Intégrer le soutien dans les programmes existants**

Toutes les personnes avec lesquelles Career Trek s'est entretenu ont été unanimes pour dire que le programme M-Power North était nécessaire dans les communautés cibles, en particulier parce qu'il offrait un espace dédié aux jeunes mères. Toutefois, les personnes interrogées ont également suggéré que le programme serait plus efficace si ses activités et son contenu étaient intégrés dans des programmes préexistants au lieu de créer une autre initiative autonome. Les prestataires de services existants ont déjà instauré un climat de confiance et de solides relations au sein de la communauté, ce qui est essentiel puisque le bouche-à-oreille et les recommandations personnelles sont les principales méthodes utilisées par les participants pour décider de s'inscrire ou non à un programme. La reconnaissance de l'importance de s'appuyer sur les initiatives d'autres organisations déjà établies dans la communauté et qui s'adressent aux mêmes participants a été un élément clé.

### **Adapter les programmes de manière très ciblée aux communautés visées**

Les prestataires de services et les aînés ont formulé diverses recommandations sur la façon dont le programme Career Trek pourrait mieux répondre aux besoins et aux contraintes des jeunes mères du Nord du Manitoba. Par exemple :

- Career Trek a demandé aux participants de s'inscrire à l'avance au programme à l'aide de formulaires de candidature, mais la culture régionale favorise l'inscription à l'arrivée, le premier jour.
- Les sessions devraient être courtes (2 heures maximum) et limitées à de petits groupes afin de créer un environnement sûr pour l'engagement ; les sessions ne devraient pas être organisées pendant les mois d'hiver non plus, étant donné la difficulté et le coût des déplacements pendant cette saison.
- De nombreux programmes proposent des incitations pour encourager l'assiduité et l'achèvement du programme. Les cartes-cadeaux pour l'épicerie, l'essence ou les repas font partie des incitations les plus populaires.
- Les programmes qui réussissent offrent des services complémentaires essentiels (par exemple, le transport, les ressources financières, la nourriture, les couches et le lait maternisé, l'aide pour remplir des demandes de logement ou de parrainage, l'aide pour obtenir un permis de conduire ou une carte d'identité, l'aide pour la recherche d'emploi et la constitution de réseaux) ainsi qu'un accès fiable à des services de santé mentale.
- Les programmes doivent déboucher sur des avantages concrets, tels que des certificats reconnus (par exemple, RCP et premiers secours, manipulateurs de denrées alimentaires) ou des microcertifications reconnues par les employeurs.

### **La COVID-19 continue d'avoir des effets sur les niveaux d'engagement**

Après la pandémie, de nombreuses jeunes mères ont indiqué qu'elles trouvaient la socialisation plus stressante et que certaines hésitaient à s'inscrire à un programme si elles ne connaissaient pas les autres participants. En outre, leurs enfants peuvent avoir des difficultés à interagir avec les autres en raison de l'isolement pendant la pandémie et ils craignent de s'exposer, ainsi que leurs enfants, à des personnes non vaccinées.

## **★ Pourquoi c'est important**

Dans de nombreuses communautés autochtones, les prestataires de services font l'objet d'une méfiance justifiée, surtout s'ils viennent de l'extérieur de la communauté. En outre, les communautés rurales et éloignées, comme celles du nord du Manitoba, ont été chroniquement mal desservies, ce qui a entraîné une pénurie de ressources et de capacités.



**État des compétences :**  
**Soutenir l'entrepreneuriat et les PME autochtones et nordiques**

Compte tenu de cette réalité, la compréhension des enseignements et des pratiques des prestataires de services existants aide les nouvelles organisations à s'appuyer sur les connaissances existantes et à mieux adapter leur solution aux besoins locaux dès le départ, en particulier pour celles qui développent une intervention à partir d'une région différente.

Pour les bailleurs de fonds et les praticiens des organisations qui cherchent à étendre leurs programmes et leurs services à de nouvelles régions, en particulier si elles sont rurales et éloignées, cela implique d'allouer le temps et les ressources nécessaires à ces consultations et à ces analyses.

Enfin, COVID-19 peut avoir eu un impact à plus long terme sur les besoins et les habitudes des participants. Les décideurs politiques et les praticiens doivent s'assurer que les pratiques antérieures à la pandémie correspondent toujours aux préférences des communautés cibles et procéder aux ajustements nécessaires (par exemple, une plus grande gêne ou une surcharge cognitive dans les contextes sociaux, la crainte d'être exposé à des personnes non vaccinées).

## ► Prochaines étapes

Career Trek collabore activement avec d'autres prestataires de services dans le Nord du Manitoba pour intégrer des éléments clés de son programme d'éducation au choix de carrière dans des initiatives déjà mises en œuvre dans la région. Cette approche permet d'éviter la duplication des efforts et de soutenir les initiatives locales au sein de la communauté.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### Comment Citer Ce Rapport

Chan, G., McDonough, L. (2024) Rapport de perspectives de projet : Un programme pour les jeunes mamans du nord du Manitoba. Toronto : Centre des Compétences futures.  
<https://fsc-ccf.ca/fr/projets/young-moms/>

L'entrepreneuriat et les entreprises autochtones et nordiques jouent un rôle crucial dans le renforcement des économies locales en soutenant la diversification économique, la création d'emplois et le développement communautaire.

[Lire le rapport](#)

Un programme pour les jeunes mamans du nord du Manitoba est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures