



## Charte du programme CREW pour les jeunes



Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais des Solutions novatrices à l'itinérance de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

### **Introduction au programme**

Le programme CREW (*Creative Rewarding Education and Work*) pour les jeunes est un programme de transition communautaire destiné aux jeunes de 16 à 24 ans qui sont à risque d'itinérance, qui sont sans abri actuellement ou qui l'ont été par le passé. La durée du programme est de 33 semaines et il compte 2 phases. La première dure 24 semaines et porte sur l'acquisition de compétences essentielles et la préparation à l'emploi, et comprend une formation pratique en cours d'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises sociales de Pathways to Employment. La deuxième phase, d'une durée de 9 semaines, facilite la transition à un emploi dans la collectivité dans le cadre d'un placement direct d'au plus 30 heures par semaine.

Dans l'ensemble, le programme vise à faciliter l'établissement d'objectifs individualisés et offre une expérience de travail ciblée à des jeunes qui font face à des obstacles à l'emploi pour leur permettre d'acquérir des compétences professionnelles monnayables, de renforcer leur autonomie fonctionnelle et d'explorer des objectifs personnels pour leur avenir. Le programme compte au total 12 participants, qui acquièrent une expérience pratique et reçoivent quotidiennement un encadrement, des conseils, du soutien et de la rétroaction. Son but est d'accroître l'expérience professionnelle, la confiance et les aptitudes des participants et de les aider à intégrer la population active ou à poursuivre des études.

### **Définitions**

#### **Itinérance chez les jeunes**

S'entend de la situation et de l'expérience que connaissent des jeunes de 13 à 24 ans qui vivent indépendamment de leurs parents ou aidants naturels, mais qui n'ont pas les moyens ni la capacité d'occuper un logement stable, sécuritaire et permanent.

- Association canadienne pour la santé mentale et Rond-point de l'itinérance

#### **Personnes à risque**

Désigne les personnes qui ne sont pas sans abri, mais dont la situation économique ou de logement courante est précaire ou ne satisfait pas aux normes publiques de santé et de sécurité. Parmi les facteurs contributifs possibles, mentionnons l'emploi précaire, la perte d'emploi soudaine, l'occupation de logements avec soutiens qui sont sur le point d'être supprimés, les ménages à risque d'expulsion, la maladie mentale grave et persistante, les toxicomanies courantes et les problèmes de comportement.

- Observatoire canadien sur l'itinérance

#### **Obstacles à l'emploi**

Voici des exemples d'obstacles à l'emploi : les antécédents d'itinérance, les liens ténus avec le travail ou les études, la monoparentalité, la difficulté à conserver un emploi ou à gérer le comportement,



## Charte du programme CREW pour les jeunes

l'appartenance à un groupe de minorité visible, la descendance autochtone, les déficiences (y compris les difficultés d'apprentissage, la maladie mentale, les toxicomanies), l'immigration récente, la résidence en régions rurales et éloignées, un diplôme d'études secondaires, de formation générale ou moins, l'absence de source de revenus, de soutien social (famille ou amis) et de moyen de transport et les démêlés antérieurs avec le système de justice.

### Définir le succès

**Mission** : Marquer et attester les progrès dans l'atteinte d'objectifs axés sur la personne

**Vision** : Créer un espace sécuritaire pour l'exploration de soi et le perfectionnement personnel

**Succès** : Les participants établissent des objectifs personnels réalistes et authentiques. Ils cherchent à obtenir du soutien et ils s'emploient activement à franchir les étapes de leur parcours. Ce processus sera différent pour chacun, car il s'agit d'une approche axée sur la personne.

### Programme

**Séquence** : connaissances et compétences préalables et de perfectionnement

**Théories et modules d'apprentissage** : axés sur les activités et l'expérience, ateliers, perfectionnement, aspect social et émotionnel et demande de renseignements

**Tâche de rendement du programme** : portefeuille

**Principaux segments du programme** : santé et bien-être, compétences personnelles, sociales, cognitives et psychologiques, mode de vie, autonomie fonctionnelle, préparation à l'emploi, exploration d'objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et limités dans le temps (SMART) et qualités personnelles

**Variables** : atouts culturels, antécédents à risque, facteurs de motivation, besoins et modes d'apprentissage, scolarité actuelle

**Stratégies de mobilisation** : thérapie de la parole, facteurs de motivation financière et alimentaire, habitudes en classe qui favorisent l'activité cérébrale, consultation de la documentation pertinente (c.-à-d. pour la culture populaire, pauses qui tiennent compte de la perspective des genres), temps passé devant un écran. Permettre aux participants de participer à des possibilités de perfectionnement au choix, d'acquérir des compétences adaptées au XXI<sup>e</sup> siècle et d'appliquer la théorie.

**Évaluations** : liste de contrôle, observation, jeu de rôle, présentation orale, activité de résolution de problèmes, débat. L'évaluation globale du concours sera fondée sur la participation, c.-à-d. les participants ont suivi la formation et y ont pris part.



## Charte du programme CREW pour les jeunes

### Ressources

#### **Conférenciers**

- Centre Ally – Formation sur la naloxone
- Manipulation d'aliments – Bruce Morrison
- Premiers soins et RCR – METI
- SST et SIMDUT – METI
- Littératie financière – Allison (Pathways)
- Tenance à bail – Lynn Rossiter (Régie de la santé)
- Habiletés d'adaptation – Justin (Pathways)
- Arts et musique – Justin (Pathways)

#### **Ressources communautaires**

- NSCC
- New Dawn
- Parcs
- Événements communautaires (à titre bénévole)

#### **Partenaires de l'équipe de formation**

- Justin Vallis, Programme d'action directe auprès des jeunes, Pathways to Employment
- Intervenants en soutien auprès des jeunes de la CBCHA

### Indicateurs de base de la réussite

- Assiduité
- Nombre total d'heures-personnes
- Achèvement du programme : phase 1, phase 2 et programme complet
- Nombre de participants qui ont atteint leur(s) objectif(s) et franchi les étapes de la phase 1
- Nombre de participants qui ont atteint leur(s) objectif(s) et franchi les étapes de la phase 2
- Nombre de participants qui ont atteint leur(s) objectif(s) et franchi les étapes du programme
- Nombre de participants qui travaillent dans la collectivité après le programme
- Nombre de participants qui poursuivent des études
- Nombre de participants qui cherchent à obtenir les soins médicaux, les soutiens et l'aide professionnelle dont ils ont besoin (qui prennent soin de leur santé)
- Nombre de participants qui ont suivi la formation sur la manipulation d'aliments
- Nombre de participants qui ont suivi la formation sur les premiers soins et la RCR
- Nombre de participants qui ont suivi la formation sur la SST et le SIMDUT
- Nombre de participants qui ont suivi la formation sur la naloxone
- Nombre de participants qui ont plus confiance en leur capacité à intégrer le marché du travail
- Nombre de participants qui estiment qu'ils sont des membres compétents de la population active
- Nombre de participants qui ressentent un vif sentiment d'autodétermination
- Nombre de relations établies par les participants
- Nombre de participants qui ont renforcé leurs compétences sociales
- Nombre de participants qui ont renforcé leurs compétences cognitives
- Nombre de participants qui ont renforcé leur autonomie fonctionnelle
- Nombre de participants qui ont amélioré leur préparation à l'emploi



## **Charte du programme CREW pour les jeunes**

- Nombre de participants qui ont activement pris part à des activités de bien-être personnel et qui maintiennent leur bien-être
- Nombre de participants qui ont amélioré leur mode de vie pour atteindre leurs objectifs liés à l'emploi et aux études



## Charte du programme CREW pour les jeunes

Phase I : Ventilation des unités du programme CREW pour les jeunes – Sujets abordés « en classe »

### SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

PERSONNEL	MODE DE VIE
PLAN MÉDICAL	HABITUDES, ROUTINE
PLAN SEXUEL	SOMMEIL
HYGIÈNE	GESTION DU STRESS
ACCEPTATION DE SOI	HABILETÉS D'ADAPTATION
PENSÉE POSITIVE	ARTS ET MUSIQUE
	ACTIVITÉ
	FORMATION SUR LA NALOXONE

### AUTONOMIE FONCTIONNELLE

COMPÉTENCES PHYSIOLOGIQUES			
COMPÉTENCES SOCIALES	NUTRITION	LOGEMENT	COMPÉTENCES COGNITIVES
COMMUNICATION, ÉCOUTE	MANIPULATION D'ALIMENTS	ENTRETIEN MÉNAGER	PENSÉE CRITIQUE
RÈGLEMENT DE CONFLITS	NUTRITION	BUDGÉTISATION	PRISE DE DÉCISIONS
ÉTABLISSEMENT ET RENFORCEMENT DE RELATIONS	ÉPICERIES	DETTE ET CRÉDIT	RÉSOLUTION DE PROBLÈMES
COMPÉTENCES EN PRÉSENTATION	PRÉPARATION DES REPAS	RESPONSABILITÉS DES LOCATAIRES	PENSÉE CRÉATIVE
EMPATHIE			
ENTREAGENT			

### COMPÉTENCES EN PRÉPARATION À L'EMPLOI

EXPLORATION	OBJECTIFS SMART	QUALITÉS PERSONNELLES
CONTACTS	DROITS ET RESPONSABILITÉS	ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE
RECHERCHE	DIVULGATION	ORGANISATION
LETTRE DE PRÉSENTATION	HARCÈLEMENT	GESTION DU TEMPS
CURRICULUM VITÆ	SÉCURITÉ EN LIGNE	PONCTUALITÉ
DEMANDE D'EMPLOI	SST et SIMDUT	INITIATIVE
TENUE VESTIMENTAIRE	PREMIERS SOINS et RCR	SERVICE À LA CLIENTÈLE
COMPÉTENCES EN ENTREVUE		
COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES		



## Charte du programme CREW pour les jeunes

### Phase I : Soutien en milieu de travail

Sujets abordés dans le volet perfectionnement dans une entreprise sociale durant la phase I

#### Préparation à l'emploi

- Sécurité
- Service à la clientèle
- Ponctualité
- Communication en milieu de travail
- Travail d'équipe
- Droits des employés
- Résolution de problèmes
- Initiative
- Planification et organisation
- Gestion du temps

Les différents secteurs d'activité des entreprises sociales de Pathways to Employment serviront à l'acquisition de compétences liées à l'emploi durant la phase 1. Les participants travailleront dans les secteurs suivants :

- Atelier de menuiserie
- Service de serviettes
- Café Perk de Pathways to Employment
- Services de garde
- Entretien d'immeubles

### Phase II : Transition à un emploi dans la collectivité

Une fois la phase I terminée, les participants appliqueront leurs compétences dans un placement direct dans la collectivité d'une durée de neuf semaines.

- Surveiller les placements
- S'assurer de la concordance entre les participants et l'emploi
- Offrir du soutien tout au long de l'emploi – en prévoyant de la souplesse
- Travailler en équipe avec le personnel de Logement d'abord pour les jeunes
- Recueillir des données

### Achèvement du programme

- Mener des entrevues postérieures au programme
- Remplir un questionnaire ou effectuer une évaluation après le programme
- Continuer de répondre aux besoins en matière d'emploi des participants
- Faire état des progrès au moyen de données
- Rédiger le rapport final indiquant les étapes franchies, les leçons retenues, les prochaines étapes, les possibilités, les forces et les réussites