

Pratiques prometteuses

No. 1, Octobre 2026

Programme en employabilité et en enrichissement des compétences pour les jeunes Autochtones

Odabi

Enjeux et besoins

Les jeunes Autochtones en milieu urbain font face à d'importantes barrières à l'emploi. Les programmes en préemployabilité conventionnels sont peu efficaces en raison de leur faible ancrage dans les réalités et dans les besoins de ces jeunes :

- Les parcours de vie des participants sont complexes et marqués par de nombreux défis personnels, familiaux, scolaires et professionnels.
- Les participants sont souvent déjà en rupture avec les modèles standardisés d'éducation et d'insertion.
- Le manque de flexibilité des programmes ne permet pas de répondre aux trajectoires non linéaires et aux besoins multidimensionnels des jeunes.

Le taux d'emploi des jeunes Autochtones (15-24 ans) est estimé à 52,9% comparativement à 65,4% pour l'ensemble des jeunes du Québec.

***"Mon arbre est plus autonome depuis Odabi. J'ai appris beaucoup de choses sur moi et sur le marché du travail."
- jeune participant***

Dans ce contexte, il est essentiel de développer des services en préemployabilité qui répondent aux spécificités des jeunes Autochtones.

Cette pratique prometteuse met en lumière les retombées d'Odabi (racines en anicinabe), un programme innovant en préemployabilité et en enrichissement des compétences développé par le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD), afin de favoriser le déploiement de services culturellement sécurisants visant à soutenir la participation des jeunes Autochtones à la vie économique et sociale.



CHAIRE-RÉSEAU DE RECHERCHE
SUR LA JEUNESSE DU QUÉBEC
JEUNES AUTOCHTONES



CENTRE D'AMITIÉ
AUTOCHTONE
DE VAL-D'OR / INDIGENOUS FRIENDSHIP CENTRE



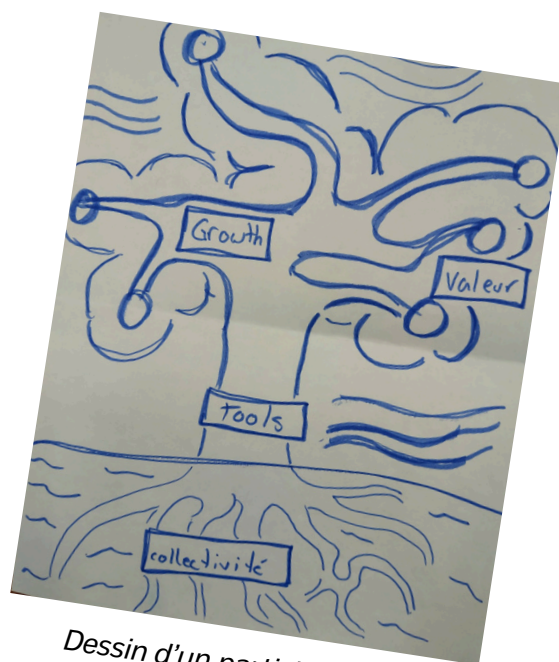
Qu'est-ce qu'Odabi?

Odabi est un programme en préemployabilité et en enrichissement des compétences destiné aux jeunes Autochtones qui rencontrent des difficultés d'insertion ou de maintien sur le marché du travail. Il se déroule sur une durée de 16 à 52 semaines.

À ses débuts, le programme – alors appelé Mikimo – était centré sur l'insertion à l'emploi et structuré selon une approche linéaire; quatre parcours se succédaient selon le degré d'éloignement du marché du travail des participants. Des cours magistraux étaient dispensés par des partenaires externes.

À la suite d'un processus de réflexion, le CAAVD a revu l'offre de services vers ce qui est devenu Odabi. Les changements apportés favorisent la transition d'un modèle linéaire vers un modèle circulaire, incluant :

- L'élargissement des objectifs du programme afin d'inclure un accompagnement en santé globale, une reconnexion à la culture et des projets collectifs.
- L'intégration d'une approche individualisée et holistique, qui reconnaît que divers types de soutien psychosocial font partie intégrante d'un programme de préparation à l'emploi.
- La mise en place d'une politique de « porte ouverte » permettant aux participants de se joindre au programme à tout moment, peu importe leur niveau de préparation au marché du travail.



Dessin d'un participant

- Une approche relationnelle respectant le rythme propre à chaque participant.
- L'aménagement d'espaces culturellement sécurisants et flexibles.
- Le remplacement d'un modèle d'intervention descendant par une démarche ascendante, où les priorités sont déterminées par les participants.
- La redéfinition des critères de succès et des modèles de reddition de comptes du programme.

“Si tu veux équiper quelqu'un pour le rendre prêt à l'emploi, tu ne peux pas négliger son aspect spirituel, culturel, familial et identitaire. Il faut l'aider à être un tout. Nous, on est là pour les aider à aller chercher les outils dont ils ont besoin ou pour valoriser ceux qu'ils ont déjà et aussi pour les aider dans leur démarche en employabilité.”

- Employé



Apprentissages

Les retombées

Elles mettent en lumière trois éléments phares de l'approche d'Odabi :

1. L'aspect collectif du programme, avec des pairs ayant une expérience partagée, a permis de briser l'isolement vécu par certains participants, de développer un sentiment d'appartenance et d'expérimenter la corésolution des problèmes.
2. La flexibilité du programme et la politique de porte ouverte répondent mieux aux réalités des participants, compte tenu des allers-retours fréquents et des expériences professionnelles éclatées.
3. La prise en compte de l'ensemble des besoins de la personne, incluant les dimensions psychosociale, culturelle et médicale, favorise l'insertion sociale.

Cette approche mise sur le renforcement des capacités et la valorisation des forces. Selon les participants, le programme leur a permis de développer :

- Une meilleure estime de soi, une fierté identitaire et une confiance accrue en leurs capacités.
- Une meilleure connaissance de soi, une plus grande autonomie et des capacités d'autoréflexion.
- Des habiletés à se projeter dans le futur et à évaluer les options.
- Des valeurs fondamentales : leadership, respect, force, persévérance, confiance et amour.

Facteurs de succès

En tant qu'organisation autochtone apprenante, caractérisée par une ouverture d'esprit et un désir d'amélioration constante, le CAAVD a pu innover et mettre en place des conditions favorables à plusieurs égards :

- Une plus grande ouverture et une aptitude à suivre le rythme des participants.
- Une approche réflexive et décolonisatrice favorisant la transformation du programme et la redéfinition des critères de succès à travers le regard des participants.
- La présence d'une offre de services multidisciplinaires permettant un accompagnement holistique.
- La stabilité des employés autochtones facilitant la création de liens de confiance.
- Des espaces accueillants et sécurisants.

Pistes de réflexion

Répondre de manière culturellement sécurisante aux besoins complexes des jeunes Autochtones en employabilité nécessite de :

- Recentrer l'évaluation et la reddition de comptes sur l'expérience des participants, plutôt qu'uniquement sur les résultats de retour en emploi.
- Redonner aux organismes autochtones les moyens, la flexibilité et le pouvoir requis pour innover.



Productions et outils

Blanchet-Cohen, N., Robert-Careau, F., & Val-d'Or Native Friendship Center. (2026). Applying an Indigenous Evaluation Framework in Reshaping a Youth Skills and Pre-Employment Program. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 22(52), 38–53.
<https://doi.org/10.56645/jmde.v22i52.1145>

Blanchet-Cohen, N., Pinsonneault, A., & Fontaine-Dumais, S. (2022). Aide à l'emploi pour les jeunes Autochtones en milieu urbain. Des services culturellement sécurisants. Dans A. Lechaume, C. Fleury, & C. Prévost, *Les diversités en emploi. Perspectives et enjeux au Québec et au Canada* (p.307-332). Presses de l'Université Laval.

Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. (2021). Capsules vidéo | Séminaire « Emploi et participation sociale des jeunes Autochtones ». Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec.
<https://www.chairejeunesse.ca/prodmultimedias/capsules-video-seminaire-emploi-et-participation-sociale-des-jeunes-autochtones/>

Note sur la méthodologie

Cette fiche s'appuie sur les résultats d'une recherche collaborative menée par le CAAVD et le volet Jeunes Autochtones de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec sur une période de quatre ans. La recherche repose sur un cadre d'évaluation autochtone centré sur les priorités et les perspectives du CAAVD et des jeunes.

Feuillet préparé par Eve Desroches-Maheux et Natasha Blanchet-Cohen. Mise en page par Carole Bérubé-Therrien. Comité de soutien du CAAVD : Caroline Auger, Stéphane Laroche et Marco Cloutier. Soutien financier du Secrétariat à la jeunesse du Québec dans le cadre des Actions concertées (FRQ # 377316, chercheuse principale : Natasha Blanchet-Cohen, Université Concordia).
<https://doi.org/10.69777/377316>