

Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales

CAHIERS DU LAREPPS

No 13-09

Évaluation de l'initiative *De la racine au sommet* : insertion sociale et professionnelle de jeunes montréalais *éloignés du marché du travail*

Une ethnographie de l'insertion

Par

Annie Lyonnais, Robert Bastien et Lucie Dumais

**École de travail social
Université du Québec à Montréal**

**© LAREPPS/UQAM
Octobre 2013**

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

ISBN 978-2-922879-73-5 (version imprimée)

ISBN 978-2-922879-74-2 (version pdf)

ISSN 1490-8069 (Cahiers du LAREPPS)

Le présent rapport d'évaluation a été financé dans le volet recherche et évaluation dans le cadre de l'Entente administrative de développement social et de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal (2008-2012). La recherche a été financée suite à un appel de propositions. Les auteurs remercient toutes les personnes qui ont accepté de répondre à leurs questions, ainsi que les membres du comité de suivi.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

De la racine au sommet (RAS) est une initiative mise en place par l'organisme d'insertion Intégration Jeunesse du Québec inc. (IJQ) avec le soutien de la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal, deux partenaires de longue date. Depuis 2005, année après année sauf en 2011, RAS a obtenu, pour sa réalisation, des subventions de Service Canada dans le cadre du programme Connexion compétences.

De la racine au sommet est un projet d'insertion sociale et professionnelle d'une durée d'environ six mois s'adressant à des jeunes de 18 à 30 ans ayant des difficultés à intégrer le marché du travail et montrant de l'intérêt pour l'environnement. Ses objectifs et ses moyens sont les suivants :

Le projet a comme objectifs de permettre aux jeunes d'acquérir des aptitudes de vie quotidienne et de développer leur niveau d'employabilité. Ces objectifs sont atteints en travaillant en équipe et en participant aux activités de protection de l'environnement et de sensibilisation environnementale via des expériences de travail des organismes communautaires de la Ville de Montréal. (IJQ, Rapport final, décembre 2009, p. 3)

Le projet se déroule en phases successives. Il y a d'abord des ateliers de préparation à l'emploi combinés à des visites sur des lieux de travail et à l'établissement, avec l'aide de l'intervenant, d'un plan d'action personnalisé pour chaque participant. Il y a ensuite des expériences de travail à plein temps, incluant une journée par semaine en atelier de formation. Durant ces quatre mois de travail sont aussi organisés des activités de plein air en groupe ou des suivis individuels en lien avec les plans d'action. Enfin, deux semaines servent à ébaucher un plan d'action final pouvant s'articuler par une recherche d'emploi, un retour aux études, ou une référence vers un organisme spécialisé en orientation, par exemple.

La présente recherche évaluative présente les résultats de l'initiative *De la racine au sommet*. L'objectif principal visait à comprendre en quoi les expériences de vie des participants ont pu influencer leur décision de s'inscrire au projet et de voir en quoi leur participation au projet représente ou non un changement dans leur trajectoire de vie. Les données factuelles à la base de cette évaluation couvrent la période allant du printemps 2012 jusqu'à l'automne de cette même année. Ainsi, il importe d'insister sur le fait que nos résultats sont surtout le reflet de cette cohorte.

Plusieurs méthodes complémentaires furent employées pour jeter un regard critique sur ce dispositif. L'étude de diverses sources archivistiques détenues par les responsables de cette initiative de 2005 jusqu'en 2010 ainsi qu'une démarche d'observation participante intensive durant toute la durée du projet en 2012 furent les principales stratégies employées. À celles-ci s'ajoute une recension des écrits traitant des enjeux sociaux de l'insertion sociale et professionnelle chez les jeunes en marge du marché du travail ou des études. Finalement, des entretiens avec les intervenants et des participants viennent compléter la collecte de données.

Le facteur principal **ayant conduit les participants à s'inscrire** à cette initiative est, pour la plupart, la rémunération, bien plus qu'un attrait pour les thèmes de l'environnement et de la nature. De fait, plusieurs

participants étaient accablés par la pauvreté, l'endettement et le désœuvrement avant de se joindre au projet. C'est ainsi que les thèmes devant susciter une certaine activation passent en second. Certains participants, plus que d'autres, étaient en situation de survie.

Pour un bon nombre de participants, l'origine des leurs difficultés ne se trouve pas, comme on pourrait le penser, dans le fait qu'ils furent décrocheurs ou décrocheuses. On peut saisir **au moins trois causes profondes de leur désaffiliation**, en acceptant la justesse relative de cette désignation tout en précisant que ces causes ne sont pas hiérarchisées en termes d'importance l'une par rapport à l'autre. Premièrement, le manque de ressources de leur famille accablée par la pauvreté, entre autres économiques, a grandement limité leurs choix très tôt dans leur enfance. Deuxièmement, les retards qu'ils pourront cumuler très tôt dans leur vie sont liés au déracinement qu'engendre l'immigration de leurs parents au Québec, d'où la nécessité et l'obligation pour ces enfants, dans un contexte de forte pression, d'apprendre et de maîtriser la langue française. Troisièmement, il y a la survenue d'un événement dramatique dans la famille, comme le décès d'un parent, la maladie ou encore une passion de jeunesse contrariée par un accident ayant entraîné une incapacité physique. Ces causes, souvent entremêlées les unes aux autres, prennent alors la forme d'un *capital de désavantages* qui risquera de pénaliser durablement ces enfants, mais pas tous et non plus avec les mêmes conséquences, avant qu'ils ne deviennent adolescents et, plus tard, de jeunes adultes. Ce *capital de désavantages* acquis dès l'enfance n'agit pas toujours de la même façon sur le destin des participants. Pour des motifs inconnus, des jeunes, filles ou garçons, se faufleront dans les méandres d'une vie complexe pour finalement trouver des issues leur permettant de s'en sortir mieux que d'autres. Inversement, ce cumul de difficultés pourra aussi avoir un impact sur le sens qu'ils accorderont à la réussite sociale et professionnelle. De manière réflexive, ils pourront attribuer une certaine valeur de réussite à l'acquisition d'un petit boulot précaire car leur situation sociale et économique ne leur donne pas beaucoup d'espoir. Par la force des choses, ils en viendront à niveler par le bas les conditions de leur réussite sociale et économique. Et souvent, ils ont raison lorsqu'ils détaillent les difficultés dont ils ont à s'affranchir pour retrouver le goût du dépassement. Cette même réflexivité à l'égard du sens qu'ils confèrent à la réussite pourra les conduire à s'attribuer une part importante de responsabilité. Voilà, de manière synthétique les motifs pouvant expliquer leur engagement dans l'initiative *De la racine au sommet*.

En ce qui concerne **les changements induits par leur participation**, nous pouvons retenir quelques enseignements issus des gestes qu'ils posèrent en cours de projet et du sens qu'ils donnèrent à leurs intentions futures. Sans exclure ou négliger les effets potentiels de leur participation à l'initiative *De la racine au sommet*, nous devons toujours garder en mémoire l'influence de leur trajectoire de vie passée sur le temps présent. En fonction des données dont nous disposons, nous voyons **trois types de scénarios pouvant prendre forme**. Premièrement, lorsque la somme des difficultés demeure toujours enracinée et active dans l'histoire présente de certains des participants, les changements issus de leur participation au projet engendreront un plus grand souci de soi, voire une nécessité de se prendre en charge ou d'être pris en charge avant d'imaginer une réelle insertion sociale et professionnelle. Avec ce premier exemple, nous voulons simplement illustrer que des participants pourront, en cours de processus, découvrir que leur insertion socioprofessionnelle ne peut se concrétiser comme ils le souhaitent parce qu'il leur faut trouver un soutien plus circonstancié à leur condition physique, psychique ou matérielle. Deuxièmement, il y a ce que nous pouvons nommer des contrariétés situationnelles et contextuelles qui viendront, temporairement ou durablement, ralentir ou freiner l'émergence d'un changement favorable dans la destinée sociale,

économique et professionnelle. Ces contrariétés opportunes se manifestent contre la volonté et le désir des participants dans leur dessein de s'insérer socialement et professionnellement. Prenons pour exemple la grossesse inopinée de la conjointe d'un participant qui, à cause de cet événement, sera forcé à remettre à plus tard un retour aux études, ce qu'il souhaitait pourtant lors de son séjour au projet RAS. Prenons comme deuxième exemple une participante se retrouvant, pour des motifs économiques, dans l'obligation de choisir entre travailler et étudier et qui en arrive à conclure qu'elle sera forcée de se trouver un travail et de remettre à plus tard un retour aux études. Par ces exemples, nous cherchons à démontrer que l'avenir ne peut s'envisager uniquement sur la base d'une intention ou d'un changement d'attitude induit par leur passage au projet RAS. Le futur s'entrevoit toujours à partir des moyens et des ressources dont on dispose et des choix qu'on peut faire. Troisièmement, des participants, en moins grand nombre, réaliseront entièrement leurs aspirations et se traceront des voies d'avenir porteuses. Ces participants, il faut le mentionner, ont des acquis que les autres, moins favorisés, n'ont pas. Dans un cas, il s'agit d'une participante qui n'avait pas de très grands soucis financiers avant de s'engager dans le projet. Dans l'autre cas, le participant disposait d'une solide base, d'une très grande confiance en lui et d'une volonté assumée à améliorer ses conditions sociales, économiques et professionnelles.

Dans **quelle dynamique relationnelle de proximité (ou d'accompagnement) les acteurs au quotidien** du projet *De la racine au sommet* produisent-ils (transforment-ils ou reproduisent-ils) un certain type de lien social? En cours de projet, les participants bénéficient d'un suivi individuel où ils peuvent discuter des problèmes rencontrés et obtenir du soutien, sous forme d'écoute, de conseils et de références, pour atteindre leur objectif. Notre étude révèle que les stratégies employées par l'ensemble des intervenants - et même du côté des milieux de stage - s'adaptent au profil de chacun et à leurs aspirations. Lorsqu'on décèle des besoins importants allant jusqu'à pressentir un risque de décrochage, l'intervention sera plus intensive, plus sensible à la condition humaine et sociale du participant. En bref, on cherche toujours à comprendre ce qui se passe lorsqu'un participant s'absente ou qu'un autre reste en retrait du groupe. Cette attention particulière vient du fait qu'on veut éviter au participant l'expérience, souvent renouvelée, de l'échec. Autrement dit, on veut induire de nouveaux scripts dans ses efforts pour qu'il puisse réaliser, dans les meilleures conditions possible, ses aspirations sociales et professionnelles. C'est d'ailleurs de là que provient le souci de savoir ce qui ne fonctionne pas très bien dans la vie du participant, ce qui pourrait provoquer un dérapage. On pourrait ici remettre en question ces incursions dans la vie privée des participants en arguant, comme le révèlent certains écrits, qu'elles forcent la confession, c'est-à-dire l'obligation de sans cesse témoigner de soi. Mais dans les faits, on peut entrevoir un autre versant lié à ce type d'incursion, un versant plus humaniste, plus altruiste aussi si l'on accepte, bien sûr, de faire abstraction des enjeux politiques et économiques liant les organismes du tiers secteur au financement de l'État. Comme d'autres études le démontrent (Bastien et Goulet, 2006; Bastien *et al*, 2012), on relève un très haut niveau de compréhension, parfois teintée d'une forte dose de tolérance (Massé, 2013) qui est fréquemment manifeste dans la pratique des intervenants agissant auprès de populations marginalisées et désaffiliées (Bouthillier *et al*, 2008 ; Bastien, 2013). La stratégie utilisée pour maintenir l'intérêt des participants à persévérer dans le projet RAS et, par extension, dans leur projet personnel à plus long terme, peut s'apparenter, dans certaines situations que nous avons observées, à l'approche dite de *réduction des méfaits*. Il ne s'agit pas d'une démarche d'apprentissage linéaire et cadrée régulière utilisée dans les milieux scolaires ou les milieux de travail.

Pourquoi, ici, créer un parallèle entre la pratique professionnelle des intervenants du projet RAS, les difficultés d'insertion, le parcours de vie souvent difficile des participants et les exigences du marché du travail ou le retour aux études avec la réduction des méfaits ? Sans entrer dans les subtilités conceptuelles de cette approche, indiquons que la réduction des méfaits a pour but, dans une optique de prévention, de réduire au maximum les conséquences néfastes d'une prise de risque pour le bénéfice de la personne et de la société. Ailleurs dans le monde francophone, la réduction des méfaits portera un autre nom. En France, par exemple, on parlera, sans doute avec plus de justesse qu'au Québec, de réduction des risques. Malgré des distinctions sémantiques l'approche reste approximativement la même partout dans le monde. Le point d'origine de cette approche se fonde sur le fait que la drogue, envisagée comme un fléau irréprouvable, requiert une forte dose de pragmatisme et d'humanisme plutôt que de l'intolérance, du blâme, de la condamnation et de l'exclusion. C'est ainsi que cette approche est fréquemment employée dans le domaine de la toxicomanie où l'on jugera *plus* préférable de mettre à la disposition des utilisateurs de drogue du matériel stérile d'injection, voire même créer des sites d'injections supervisés dans le but de réduire les risques et les dommages qui pourraient découler d'une application de mesures coercitives à l'égard des conduites des toxicomanes. En quoi la réduction des méfaits peut-elle être évoquée dans le domaine de l'insertion ? Intervenir et accompagner dans une optique de réduction des méfaits, c'est faire preuve d'un très haut niveau de tolérance. Ainsi, c'est justement parce que les intervenants sont proches des *autres* qu'ils se doivent d'ajuster leurs interventions et de jauger leurs attentes, non pas aux niveaux des exigences standardisées du marché du travail ou de l'instruction mais à partir des capacités et des ressources des personnes en processus d'insertion. C'est aussi pour cette même raison que les intervenants chercheront à ce que le participant, lorsque confronté à des passages difficiles, puisse tirer positivement profit de ces passages éprouvants.

Comme c'est le cas dans l'approche de réduction des méfaits, les intervenants resteront toujours soucieux du lien qui se sera créé avec les participants parce qu'ils savent, l'un comme l'autre, que ce lien est parfois le seul rempart capable de contrer l'éminence d'un événement qui risquerait de précipiter l'autre dans un découragement plus profond. Ils savent d'ailleurs très bien que la brisure de ce lien pourrait conduire à la perte de l'autre. C'est pour ces raisons qu'il existe un certain parallèle entre l'approche de réduction [gestion] des méfaits [risques] et la pratique d'intervenants agissant dans le domaine de l'insertion qui cherchent à ce que l'échec que pourraient éprouver un participant puisse s'interpréter autrement. Or, ici le fléau n'est pas la drogue, c'est peut-être la persistance du chômage qui affecte une part importante de la jeunesse.

Dans quelle dynamique interagissent les organisations partenaires au projet *De la racine au sommet*, acteurs centraux du domaine de l'insertion? Nous avons identifié les acteurs organisationnels suivants dans la documentation d'archives et dans les entretiens de l'année 2012 : l'organisme promoteur (IJQ) et le copromoteur (la Ville de Montréal, par son service de développement communautaire, qui a aussi subventionné la présente recherche), le principal bailleur de fonds (Service Canada, par son programme Connexion compétences), les organisations partenaires du projet (comme les milieux de stage, la plupart issus de l'économie sociale, et la Commission scolaire de Montréal) et le tiers observateur (le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui finance l'organisme d'insertion par les programmes d'Emploi-Québec). En 2012, le projet a aussi reçu pour la première fois un appui financier du Forum jeunesse de l'île de Montréal (de la Conférence régionale des élus). Les enjeux dans le domaine de l'insertion au Québec sont généralement de trois ordres : le lien d'autonomie relative entre les organismes et l'État,

l'arrimage entre les actions des paliers fédéral et provincial (ou local) en ce qui concerne les orientations politiques et budgétaires, et la sphère d'action des organismes d'aide aux individus par rapport aux leviers macroéconomiques relevant du marché de l'emploi (locaux, régionaux ou nationaux). En 2012, l'initiative *De la racine au sommet* en était à sa septième édition depuis 2005 et, bon an mal an, a toujours recruté plus d'intéressés que de places disponibles. Toutefois, au fil des ans, le bailleur de fonds fédéral a coupé pour l'équivalent de quelques semaines le financement du projet, modifié le mode de rémunération des participants aux stages et, depuis la sixième édition, coupé de 20 à 16 (puis à 14 en 2012) le nombre de places. Ces modifications ont constitué pour IJQ et les promoteurs de RAS une série d'irritants, caractéristique récurrente, mais non surprenante, des rapports dans ce secteur. Concernant l'arrimage des orientations, entre paliers fédéral, provincial et municipal de décision sur les programmes d'insertion, le projet *De la racine au sommet* ne semble pas constituer un enjeu particulier ni un objet de grand tiraillement. Dans notre collecte de données, nous n'avons pas précisément visé à aborder cette question en profondeur. Concernant le rapport aux leviers socioéconomiques toutefois, il ressort clairement le peu d'influence de l'organisme et de ses partenaires sur l'offre d'emploi. Toutefois, le réseau de l'économie sociale et celui de l'aménagement urbain étant à la portée des promoteurs à Montréal (école d'horticulture, jardin botanique, éco-quartiers, entreprises d'économie sociale dans d'autres secteurs comme l'alimentation ou les friperies), leurs efforts concertés auront permis de développer un petit créneau sectoriel, certes limité à de petites cohortes d'individus que l'on tente d'intégrer en emploi ou aux études, mais fonctionnel et efficace, année après année.

Quelle est **la contribution particulière et spécifique de cette recherche évaluative** pour l'organisme d'insertion et leurs partenaires ainsi que pour les bailleurs de fonds et, plus généralement, pour la recherche sociale? En partageant une partie de **la condition humaine et sociale des participants et des intervenants par l'intermédiaire de l'observation participante**, notre évaluation tente de montrer comment se construisent les interactions sociales devant permettre aux participants de compléter le projet et, ultimement, d'accéder au marché du travail ou de retourner aux études, parfois les deux à la fois. Délibérément, notre point de mire concentra l'attention sur les participants plutôt que, par exemple, l'analyse des pratiques d'intervention visant l'insertion. Néanmoins, c'est bien par leur regard, celui des participants, que nous révélons en détail les pratiques, les modalités d'intégration, les difficultés rencontrées, l'aide et le soutien, les succès et les insuccès des uns et des autres. Nous pouvons même avancer que leurs interprétations de l'initiative *De la racine au sommet* permettent de **mieux comprendre les exigences se rapportant aux politiques publiques de l'insertion**. Contrairement à d'autres études qui analysent, en distance, les dispositifs d'insertion à la lumière d'une critique des politiques sociales et publiques néolibérales, cette recherche de proximité, sans nier les travers de l'ordre socioéconomique contemporain ou les exigences croissantes de l'administration publique, montre comment l'histoire de vie des participants agit sur l'interprétation des règles d'application des programmes d'insertion, de même que sur les pratiques des intervenants et des milieux de stage. Pour les intervenants *De la racine au sommet*, cette recherche avait avant tout une visée réflexive et critique, là étant les limites et les forces de l'ethnographie. Elle aura permis, c'est là notre souhait, qu'ils puissent *se voir agir* dans l'action. Cette contribution, que certains acteurs ou chercheurs pourraient considérer comme mineure en sciences sociales, est en fait un apport beaucoup plus considérable parce qu'elle permet 1) de créer un réel dialogue entre la recherche et l'intervention et 2) d'observer comment et pourquoi une intervention s'effectue de telle façon plutôt que d'une autre. Ce qui contribue, dans une certaine mesure, à augmenter la fidélité scientifique des faits observés. Pour les partenaires et les bailleurs de fonds qui se réfèrent

fréquemment à des données quantitatives, très souvent cryptées et fréquemment désincarnées, pour apprécier la valeur des interventions visant l'insertion sociale et professionnelle, cette étude leur procurera, c'est là notre souhait, des savoirs détaillés, humains et contextualisés leur permettant, ultimement, d'élaborer leur jugement devant les enjeux complexes qui se trament au quotidien dans un organisme d'insertion. Au niveau de la recherche sociale, nous pensons que des postures ancrées dans les pratiques courantes des organismes d'insertion peuvent apporter une profondeur de champ nécessaire pour apprécier, d'une autre façon, les pratiques d'insertion. Enfin, cette recherche évaluative remet en question certains *a priori* entourant l'insertion, particulièrement au niveau des savoirs. Lorsqu'on croise les savoirs des uns et des autres, on découvre que les savoirs ne sont pas fixés à l'avance. Ils se construisent et se distribuent dans l'intervention.

Le présent rapport d'évaluation a été financé dans le volet recherche et évaluation dans le cadre de l'Entente administrative de développement social et de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal (2008-2012). La recherche a été financée suite à un appel de propositions. Les auteurs remercient toutes les personnes qui ont accepté de répondre à leurs questions, ainsi que les membres du comité de suivi.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	xii
LISTE DES TABLEAUX.....	xiii
PRÉFACE.....	1
PREMIÈRE PARTIE DU RAPPORT : L'INTENTION DE RECHERCHE	4
PROBLÈME DE RECHERCHE	4
Résumé de la proposition et approche utilisée dans la recherche	4
Bref regard sur les pratiques et les politiques d'insertion à l'intention des jeunes sans-emploi éloignés du marché du travail au Québec	5
OBJECTIFS DE LA RECHERCHE.....	7
Objectif général.....	7
Objectif secondaire	7
Objectif supplémentaire.....	7
MÉTHODE D'ANALYSE : POINTS GÉNÉRAUX.....	8
Cadre d'analyse.....	8
Arrimage du calendrier de recherche et du calendrier d'intervention	9
Sur la méthode qualitative employée.....	11
Autres méthodes de collecte préconisées.....	14
Les sources archivistiques.....	14
LES BIAIS, LES LIMITES ET LES FORCES DE CE TYPE D'ÉTUDE	15
LES CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	17
DEUXIÈME PARTIE DU RAPPORT: RECENSION DES ÉCRITS	18
Des analyses historiques et sociologiques critiques.....	18
L'employabilité et l'insertion au Québec : modalités et retombées	20
Des analyses microsociologiques sur les pratiques d'intervention.....	25
Des liens avec les données empiriques colligées dans le projet RAS.....	28
TROISIÈME PARTIE DU RAPPORT : LES RÉSULTATS DE RECHERCHE	30
RECRUTEMENT	30
Promotion.....	30
Séances d'information	32
Entrevue individuelle.....	34
ACCOMPAGNEMENT ET PRATIQUES D'INTERVENTION.....	37
L'expérience des conseillers	38
Susciter l'intérêt et maintenir le groupe.....	39
Suivi individuel et élaboration d'un plan d'action.....	40
Expériences « en milieu protégé »	42

Ressource en santé mentale	42
SERVICE EN ORIENTATION	43
L'Épreuve Groupements	44
Orientation et insertion socioprofessionnelle.....	44
Pistes concrètes pour les participants du projet RAS.....	45
EN CLASSE	46
Ateliers, conférences et visites.....	46
Nouveaux cours à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal.....	49
EN MILIEU DE TRAVAIL	53
Jumelage en 2012.....	54
Protocole d'entente tripartite.....	57
Coévaluation	58
Incursion dans les milieux de stage	59
PLEIN AIR URBAIN ET DÉSÉQUILIBRES	62
TRAJECTOIRES DE VIE ET PARCOURS DANS LE PROJET.....	65
Parcours de vie : le fait de se raconter	66
THOMAS.....	67
SEBASTIAN.....	69
TAHINA	70
OPHÉLIE.....	72
CHERLINE.....	75
MARTIN.....	76
EMMANUEL	79
BENOÎT	81
CARLOS.....	83
QUATRIÈME PARTIE : RÉSULTATS GLOBAUX.....	86
RÉSULTATS QUANTIFIABLES	86
DES RÉUSSITES PLURIELLES MAIS PEU QUANTIFIABLES	87
LES ABANDONS	88
AUTRES ÉLÉMENTS D'ANALYSE TRANSVERSAUX	90
DISCUSSION GÉNÉRALE.....	93
PISTES DE RÉFLEXION	95
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	100
ANNEXE 1	102
ENTENTE DE CONSENTEMENT	102

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Statistiques relatives au recrutement dans le projet De la racine au sommet	31
Tableau 2 - Milieux de stages ayant accueilli les participants de RAS, par année.....	54
Tableau 3 - Calendrier des activités de Plein air urbain au sein du projet RAS, 2012.....	64
Tableau 4 - Débouchés des participants à RAS (N et 100 %) par année — 2005 à 2012.....	86

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 – Schéma d’analyse : le participant au centre d’un système d’action concret.....	9
Graphique 2 – Calendrier de l’intervention et calendrier de la recherche	10
Graphique 3 – Exemple d’épreuve tiré de l’exercice <i>L’identité du moi</i>	44

PRÉFACE

La Politique municipale de l'arbre : si on mettait des jeunes là-dessus¹...

Comment le projet d'insertion socioprofessionnelle De la racine au sommet (RAS) est-il né? « Nous sommes partis, à la Ville, de la politique municipale de l'arbre », racontait la conseillère en développement communautaire à la Ville de Montréal rencontrée en juillet 2012 et qui était, en réalité, l'initiatrice du projet. Grosso modo, la Politique de l'arbre est un projet d'envergure qui comporte plusieurs étapes. La première consistait à faire le géoréférencement de certains arbres dans les différents arrondissements de Montréal; les localiser, les identifier et évaluer leur état. Cette politique a été lancée en 2005 et une idée fut alors émise par la direction de la diversité sociale en accord avec la Direction des grands parcs et du verdissement de la Ville de Montréal : « Pourquoi ne pas embaucher des jeunes pour réaliser la première étape? »

L'idée était bonne, mais le problème était : comment mettre les jeunes à contribution? Comment les former? Il fallait mobiliser des experts de la Ville pour accompagner ces jeunes. Notons qu'à cette époque le géoréférencement des arbres se fait à partir d'une plate-forme informatique qu'il faut apprivoiser.

C'est alors que la Direction de la diversité sociale fit appel à l'organisme Intégration Jeunesse Québec (IJQ), partenaire de longue date de la Ville de Montréal.

IJQ, un organisme avec lequel on travaille depuis bien longtemps. Il s'est développé, au fil du temps, une complicité, une façon de faire. Le partenaire est transparent, il a envie d'apprendre, il a envie de se transformer, il fait des démarches et ça, ça aide aussi.

Les partenaires impliqués dans cette démarche n'étaient pas uniquement motivés par la mise en action de la Politique de l'arbre qui motivait toute cette initiative. Il s'agissait d'« une occasion pour amener des jeunes adultes en processus de réinsertion dans une démarche visant à les former, les intéresser à quelque chose de motivant, les sortir de l'isolement; pour qu'ils voient qu'il y a des possibilités et de l'avenir ». De plus, la conseillère en développement communautaire était d'avis que si ces jeunes vivant des situations difficiles pouvaient « se connecter avec une certaine forme de qualité de vie et avec les beautés de la nature, ils se questionneraient sans doute aussi sur eux-mêmes. Ils se diront peut-être : finalement, je vais faire attention à ma santé ».

¹ Cette préface est construite à partir d'une entrevue avec la conseillère en développement communautaire de la Ville de Montréal que nous avons reformatée et réécrite pour qu'elle satisfasse nos usages dans ce rapport de recherche. Nous avons jugé à propos de l'utiliser comme préface parce que ce texte situe très clairement l'origine du projet, son évolution, sa transformation, l'éminence de réaliser des travaux de recherche sur ce type d'initiative et, finalement, son autoappréciation par le partenaire qu'est la Ville de Montréal.

Une démarche formatrice alternative pour les plus vulnérables

C'est ainsi que vit le jour, en 2005, De la racine au sommet à IJQ sous l'impulsion de la Ville de Montréal. Par ailleurs, la Ville ne pouvant financer l'intégralité du projet, l'organisme eut recours à une subvention octroyée par Service Canada. Selon les critères du volet « Connexion compétences » de ce principal bailleur de fonds, IJQ devait sélectionner des jeunes présentant de sérieuses barrières à l'emploi telles qu'être sans diplôme ou sans expérience et prioriser ceux et celles qui ont vécu divers problèmes; dépression, toxicomanie, itinérance, etc.

Cela entraînait néanmoins des préoccupations supplémentaires, car il fallait parvenir à les intéresser et à les retenir, au sens premier du terme, dans le projet, du début jusqu'à la fin. Lors du premier projet, on s'est rôdé », racontait la conseillère en développement communautaire. L'idée c'était d' « arriver à les toucher dans ce qu'ils aiment tout en les formant ». Pour ce faire :

Il fallait proposer autre chose à ces jeunes, plutôt « poqués », que de l'encadrement pur et dur pour leur permettre d'évoluer. [...] Il fallait qu'ils vivent quelque chose de positif et non pas qu'ils vivent ce qu'ils fuyaient, l'échec.

En complément aux activités courantes de formation, d'expérience de travail et à l'encadrement, nous avons ajouté quelque chose de nouveau en 2006, le plein air urbain.

On a ajouté des pique-niques, des sorties en groupe. Il ne fallait pas garder ces jeunes dans un espace fermé, il fallait leur permettre d'entrer en contact avec la nature.

De plus, dans la démarche, dans l'embauche des intervenants, il fallait tenir compte du type de formation donnée, mais également de la clientèle ciblée par le projet, c'est-à-dire une clientèle présentant souvent des difficultés d'ordre personnel. « L'embauche d'un psychologue sur le projet s'avérait nécessaire », précisait la conseillère en développement communautaire.

Selon notre interlocutrice, une question pertinente pour la recherche serait : « Est-ce que le milieu scolaire est capable d'adapter ses pratiques à de telles démarches formatrices et alternatives? » Car, si oui, nous dit-elle, cela serait profitable pour les jeunes. Ils pourraient recevoir des attestations et une formation reconnue par le ministère de l'Éducation. Par ailleurs, si les cours étaient dispensés par les écoles spécialisées en collaboration avec les organismes communautaires, les coûts de formations seraient grandement diminués. Étant donné le partenariat avec la Commission scolaire de Montréal (CSDM) et avec l'École des métiers de l'horticulture de Montréal, l'évaluation du projet d'insertion De la racine au sommet dans sa version actuelle, soit celle de 2012, permettra à l'équipe de chercheurs d'avoir une fenêtre ouverte sur l'accueil réservé par le milieu scolaire à ce type de formation alternative.

Une lutte contre la pauvreté et l'exclusion

Les projets d'insertion socioprofessionnelle tels que De la racine au sommet sont des initiatives qui demandent un financement adéquat sur une période de plus de six mois, rappelle la conseillère en développement communautaire de la Ville de Montréal.

De telles initiatives coûtent de l'argent, mais elles permettent de ne pas maintenir les jeunes à l'aide sociale, de ne pas rester sans formation et, ultimement, de sortir du cycle de la pauvreté. Quels sont les coûts sociaux de l'exclusion et de la pauvreté? Beaucoup. C'est extrêmement documenté. Si on reconnaît que ces initiatives fonctionnent, ne les remettez pas en cause! Multipliez-les !

La conseillère en développement souligne que malgré le fait que l'on reconnaisse l'importance des initiatives en insertion et en rattachage, il faut toujours beaucoup travailler pour obtenir le financement nécessaire.

En plus, pour l'organisme qui veut faire cela, dans le contexte actuel, imaginez le nombre de gens qu'il faut convaincre. C'est comme s'il fallait toujours défendre ces choses-là... Reconnaissons que ces formules fonctionnent!

Projet après projet, le financement accordé par Service Canada pour le projet De la racine au sommet diminuait, ce qui avait pour conséquence d'écourter le calendrier et de restreindre le nombre de participants admis ainsi que le temps de travail accordé pour le personnel attribué au projet. En 2011, il n'y a pas eu de projet, faute de financement de SC.

Un projet générateur pour d'autres initiatives

Les succès enregistrés avec le projet « De la racine au sommet » ont permis de construire une démarche qui a mobilisé plusieurs partenaires, qui, à leur tour, ont appris à travailler avec les jeunes. De plus, un nouveau projet a émergé : le Carrefour vert. Il s'agira de bâtir des interventions centrées sur l'environnement autour desquelles graviteront différents partenaires tels qu'IJQ, la CSDM, des OSBL et la Ville.

PREMIÈRE PARTIE DU RAPPORT : L'INTENTION DE RECHERCHE

PROBLÈME DE RECHERCHE

Résumé de la proposition et approche utilisée dans la recherche

L'essentiel de cette recherche évaluative repose sur la trajectoire *in vivo* et *in situ* des participants inscrits au projet *De la racine au sommet* (RAS) et des interactions qui eurent lieu avec les professionnels du projet incluant les séjours dans des lieux de travail protégés, les stages autrement dit, et les activités de plein air. Lorsqu'on parle de mesure des effets, il importe d'en préciser le sens, la portée et les limites. Dans le domaine de la recherche sociale à caractère évaluatif, les écrits scientifiques relativisent les prétentions de la mesure des effets, arguant qu'il est très complexe d'isoler et d'attribuer, dans une perspective causale, des conséquences bénéfiques ou néfastes d'une action, voire d'un programme ou une d'une intervention, sur la trajectoire d'une personne, particulièrement lorsqu'il s'agit de personnes en difficulté (Cousineau, 2007;). Plus encore, lorsque la fenêtre temporelle et spatiale de l'intervention est courte et localement située dans peu de lieux. Trop de facteurs entrent en considération. Certains s'incarnent dans le parcours de vie de l'individu, son histoire de vie autrement dit. D'autres événements, plus situationnels, agissent aussi. Prenons pour exemple un épisode de maladie, un déménagement, une rupture amoureuse, une convocation à comparaître, etc. Il existe un indicateur qui, sans toutefois permettre d'apprécier totalement les effets d'une intervention, mérite d'être considéré. Il s'agit de la participation et, plus précisément du maintien d'un engagement dans le temps et l'espace (Larue et *al.*, 2007). Ainsi, lorsque nous parlons d'effets, il faut garder en mémoire que nous parlons de la participation des participants et des efforts consentis par les professionnels pour maintenir cette participation. Cet objectif général s'inscrit dans une volonté de documenter à la fois l'évolution des acquis individuels des jeunes participants en prenant en compte le contexte de l'intervention dans lequel ils évoluent (le groupe, les intervenants de l'organisme, les milieux d'accueil et les lieux de stage pour les apprentissages pratiques et les partenaires impliqués dans la mise en œuvre du projet et/ou dans la mise en œuvre des plans d'action des jeunes).

L'approche préconisée par notre équipe de recherche, en l'occurrence le Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS), repose sur une tradition de recherche dite « en partenariat » et qui met à profit, au sein d'un comité d'encadrement, l'apport des parties prenantes aux différentes étapes de la recherche et jusqu'à l'analyse des résultats de l'étude dans une optique de délibération et de dialogue. L'expérience acquise des membres du LAREPPS dans le domaine de la recherche sociale, ainsi que la pertinence des connaissances acquises dans le domaine des politiques d'insertion et des approches d'intervention pour des publics vulnérables au Québec constituent un levier intéressant pour faire de cette évaluation un moment de réflexion constructif visant à améliorer l'état des connaissances en ce qui a trait aux effets de l'intervention auprès des jeunes éloignés du marché du travail et plus globalement de

porter un regard sur les enjeux et défis inhérents à ce type d'expérimentation qui s'inscrit dans une dynamique partenariale avec divers acteurs montréalais.

Bref regard sur les pratiques et les politiques d'insertion à l'intention des jeunes sans-emploi éloignés du marché du travail au Québec

Rappelons d'abord que depuis les années 1990 tous les pays d'Occident ont transformé leurs politiques d'assistance sociale en substituant aux prestations monétaires de dernier recours des mesures d'activation des prestataires. Au Québec, cette transformation des politiques sociales a permis de consolider tout un secteur d'activités d'aide aux personnes : l'accompagnement des individus dans leur parcours vers l'emploi. Plus de 400 organismes communautaires, fédérés en sept regroupements, occupent le champ exclusif de l'accompagnement des individus et sont financés par diverses ententes de services avec Emploi-Québec (comme par exemple les programmes de Préparation à l'emploi ou de Services d'aide à l'emploi)².

Emploi-Québec (EQ) réserve à son personnel l'exclusivité du champ de l'aide aux entreprises. Toutefois, en raison de l'évolution historique du champ de développement de la main-d'œuvre qui était autrefois occupé par le gouvernement fédéral, certains domaines de l'insertion sont encore sujets à l'intervention de ce dernier : l'aide aux jeunes et aux personnes handicapées constituent deux de ces domaines. C'est ainsi que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC), par le guichet des services aux individus Service Canada, conserve des programmes d'insertion pour les jeunes (tels que Connexion compétences)³, lesquels offrent aux organismes d'insertion de financer des projets spéciaux. D'ailleurs, c'est ce dernier qui a financé en majeure partie le projet De la racine au sommet (RAS) réalisé par l'organisme Intégration Jeunesse (IJ), car RHDC soutient des projets pilotes visant les jeunes à travers sa Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance (SPLI). Une aide complémentaire de la Ville de Montréal et du Forum Jeunesse de la Conférence régionale des élus complète le financement de RAS.

La littérature actuelle offre un certain nombre d'explications face aux difficultés rencontrées par les jeunes adultes à décrocher un emploi ou à s'y maintenir (Dumais *et al.* 2007; Fontan *et al.* 1999; Goyette *et al.* 2006; Lefebvre 2004; Malenfant *et al.* 2006; Shields 2006). Elles vont des difficultés à acquérir les habiletés sociales de base implicites (préemployabilité) ou des habiletés de travail basiques explicites (employabilité), aux apprentissages pratiques, techniques et

² Les Services d'aide à l'emploi durent 180 heures ou moins et visent à conseiller, souvent dans des clubs de recherche d'emploi, tant les prestataires de l'assistance sociale que ceux de l'assurance-emploi ou même les personnes dites « sans chèque » de soutien du revenu. La Préparation à l'emploi dure plusieurs semaines à raison d'au moins 20 heures par semaines et prend souvent la forme de stages en entreprise afin d'aider les prestataires ou les personnes sans chèque ayant plus de difficultés à trouver de l'emploi.

Voir <<http://emploi.quebec.net/individus/emploi/index.asp>> (consulté le 30 novembre 2012).

³ Connexion compétences fournit des subventions aux entreprises et aux organismes d'insertion afin d'aider les jeunes (parents, immigrants, handicapés) à s'insérer en emploi. Cette mesure fait partie de la Stratégie emploi jeunesse. <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/ij/pej/nouvprog/connexion.shtml>.

théoriques liés aux emplois qui requièrent des compétences de plus en plus spécialisées. Les politiques publiques québécoises, par le développement de mesures actives, ont beaucoup misé sur la valorisation du capital humain et du capital social (White et Lévesque 2001; Ulysse et Lesemann 2004). De plus, il a été démontré que les investissements, en regard de l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail, opèrent un rendement positif (MESS, 2007). Cela dit, il est nécessaire de bien saisir ce qui, dans les pratiques d'intervention, contribue à réinsérer les personnes ou à susciter leur mise en mouvement.

À Montréal, le nombre de jeunes aux portes des entreprises mais peu formés pour y entrer ou y demeurer est à considérer. Dans ce contexte, la réalité des jeunes éloignés du marché de l'emploi et qui sont parfois « sans chèque » exige davantage de ressources – voire plus de patience – et plus d'efforts au niveau des collaborations intersectorielles que d'autres populations. Certaines études antérieures ont permis de lever le voile sur les formes d'interventions qui s'avèrent propices ou non au développement de leur employabilité ainsi que sur les facteurs qui influencent leur participation aux différents programmes conçus à leur attention (Dumais *et al.* 2009; Emploi-Québec, 2007; Goyette *et al.* 2006; Larue *et al.*, 2007; MESS, 2002; 2007 2008a). Mais la pluralité des formes d'intervention actuelles auprès des jeunes en quête d'intégration socioéconomique, conjuguées aux cadres et règles institutionnelles des appareils publics qui financent de telles initiatives, font en sorte que la mise en œuvre des plans d'action des jeunes est parfois complexifiée et ce, sans compter que le soutien (sous forme d'accompagnement) offert aux entreprises pour l'intégration des clientèles éloignées est parfois inexistant.

Cette complexité de l'intervention auprès des jeunes éloignés du marché du travail tient, en grande partie, à l'acuité des besoins rencontrés chez les jeunes en difficulté et qui nécessite de bonifier les approches d'intervention traditionnelles en employabilité. Les organismes spécialisés dans l'insertion socioéconomique des jeunes au Québec ont su adapter au fil des ans leurs pratiques d'intervention, de façon à prendre davantage en compte les besoins d'adaptation sociale de leur clientèle : ce que l'on appelle familièrement les activités de « préemployabilité ». Les innovations réalisées par les organismes spécialisés en insertion, notamment par la mise en œuvre de divers projets et d'initiatives, sont intéressantes à documenter pour accroître notre compréhension des facteurs individuels et systémiques qui influencent le parcours des participants qui y prennent part.

Bref, ce sont là les quelques prémisses sur lesquelles nous avons choisi de nous appuyer pour la détermination des indicateurs visant à apprécier les effets de l'intervention découlant de la participation des jeunes 18-30 ans au projet RAS.

Sur la base de discussions entre les chercheurs, la Ville de Montréal et IJQ (tenus en février 2012) nous avons ajouté deux volets à la recherche. L'un bonifie l'objectif d'examiner et de comprendre les pratiques auprès des jeunes en ajoutant une période d'observation couvrant la phase de recrutement des candidats au projet en 2012. L'autre enrichit la perspective de l'étude

en élargissant le regard sur l'organisme lui-même, en utilisant des données d'archives couvrant une période de six ans durant laquelle le projet RAS a évolué. Ces deux objectifs enrichissent les objectifs de recherche concernant les effets sur les jeunes, et ajoutent une dimension historique riche d'enseignements sur l'ensemble du projet d'IJQ. Plutôt que de créer une section distincte à partir des sources archivistiques, nous avons choisi d'imbriquer dans le texte courant des faits d'histoire qui aident à mieux comprendre l'évolution et la transformation du projet RAS.

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Objectif général

L'objectif principal de la recherche vise à comprendre en quoi les expériences de vie des participants (famille, école, travail, etc.), à leur arrivée au projet RAS, ont pu influencer la décision de s'inscrire au projet ainsi que l'acquisition des compétences nécessaires à leur intégration socioprofessionnelle, et de voir en quoi leur participation au projet représente ou non un changement dans leur trajectoire de vie.

Objectif secondaire

L'objectif secondaire de l'étude est de prendre en considération l'environnement dans lequel s'inscrit le projet en termes de conditions facilitantes. L'environnement se décompose en trois niveaux d'action ou types d'acteurs : 1) les pratiques de l'agent d'accompagnement (conseillère), 2) les contextes d'apprentissage et relationnels au quotidien et 3) les règles et les ressources organisationnelles entourant le projet. Il s'agira d'examiner comment les différents acteurs impliqués dans le cheminement des jeunes et dans la mise en œuvre du projet influencent le processus de réalisation des plans d'action des jeunes.

Objectif supplémentaire

Au-delà des objectifs soumis dans le devis, des questions très précises ont émané des discussions du comité de suivi⁴ tout au long de la recherche, ajoutant ainsi des éléments de réflexion pour l'analyse. Tel que nous venons de le spécifier, l'un de ces objectifs supplémentaires consiste à faire un bilan global et historique de RAS depuis ses débuts en 2005. D'autres questions très précises ont été soulevées et concernent les éléments suivants du projet RAS : la portée du thème de l'environnement et, plus spécifiquement, celui de l'écologie avec la réalisation d'activités de plein air, les procédures de recrutement et la durée des activités (leurs effets sur la rétention ou le succès des participants), l'abandon en cours de projet et ce qu'il signifie⁵. Tous ces éléments émergents feront l'objet d'une attention analytique particulière dans ce rapport, la raison étant

⁴ Le comité de suivi était composé des chercheurs, de membres d'IJQ ainsi que de deux représentants de la Ville de Montréal et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

⁵ Notons, à titre indicatif que quatre participants abandonnèrent au cours du projet RAS en 2012.

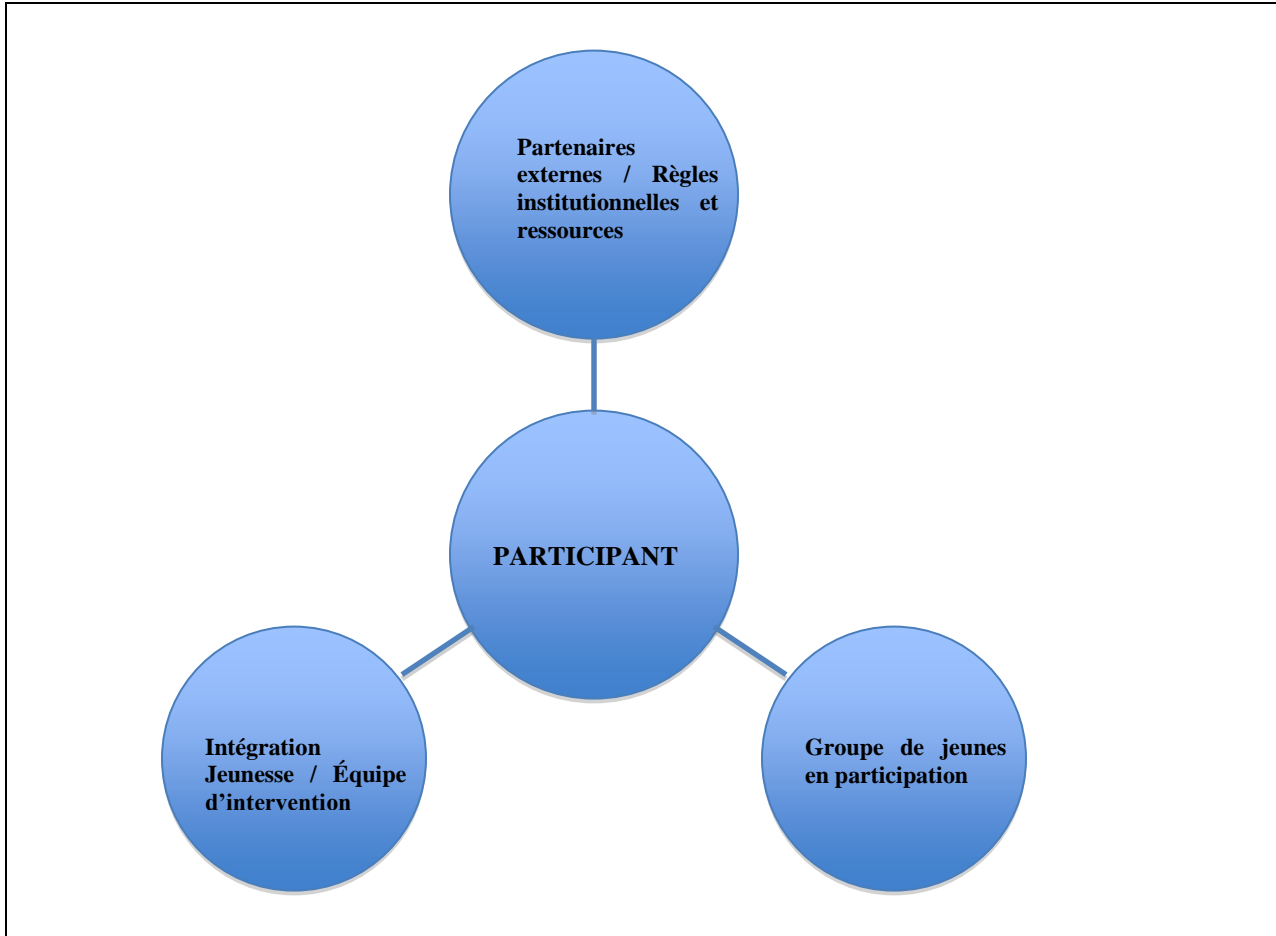
que ces dimensions ressortent du partenariat de recherche que nous avons établi avec les membres du projet.

MÉTHODE D'ANALYSE : POINTS GÉNÉRAUX

Cadre d'analyse

On aura compris que l'unité d'analyse principale de notre recherche évaluative est la trajectoire de chacun des jeunes adultes au sein du projet RAS. Au-delà de ces trajectoires individuelles, nous tiendrons compte des facteurs influençant leur processus de réalisation et ce à deux niveaux : individuel et contextuel. Il s'agit des personnes agissant au quotidien avec les jeunes, sur les plans relationnel et d'apprentissage, et des éléments organisationnels ou systémiques affectant leurs actions, que ce soit les règles, le temps, les personnes, les contraintes mais aussi, bien sûr, les autres ressources mises à leur disposition. Ainsi nous serons attentifs à l'environnement immédiat de l'intervention (l'organisme et l'équipe d'intervention), ainsi qu'aux partenaires externes interpellés par le projet. Le schéma d'analyse illustre notre cadre.

Graphique 1. Schéma d'analyse : le participant au centre d'un système d'action concret



Dans le contexte de cette recherche évaluative, l'utilisation d'indicateurs qualitatifs semble préférable à l'utilisation d'outils d'évaluation quantitatifs avant-après, en raison de deux facteurs : le nombre limité de jeunes (N=14 en 2012) qui ne permet pas des analyses de variances significatives, et le laps de temps écoulé (N= 26 semaines, incluant la période de recrutement) qui permet difficilement de capter tous les apprentissages « post projet » ou « à retardement » découlant d'un projet de six mois. Enfin, il est important d'écouter les jeunes traiter de leurs expériences (regard sur soi) mais aussi de les faire échanger entre eux (regard des pairs) sur les potentialités et les difficultés qu'ils vivent à travers leur trajectoire de participation.

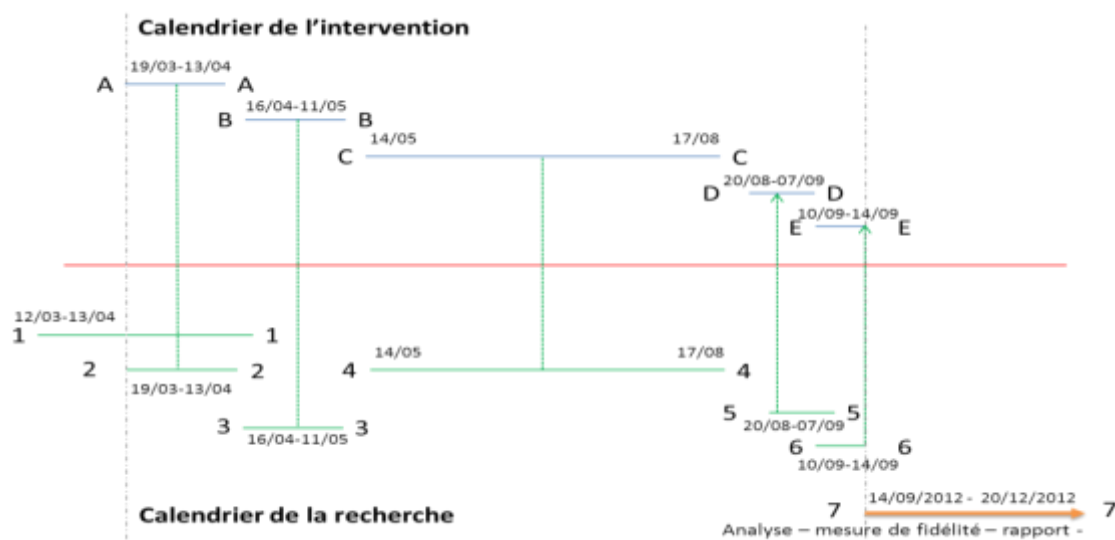
Arrimage du calendrier de recherche et du calendrier d'intervention

Notre méthode de recherche va s'arrimer étroitement au calendrier et aux activités du projet d'intervention. Par conséquent, nous avons conçu un calendrier de collecte de données pour la recherche (avec des périodes d'analyse intercalées et d'analyse post-intervention), dont nous illustrons la synchronie avec l'intervention dans le graphique 2.

L'intervention, c'est-à-dire toutes les étapes du processus de formation, a une durée totale de vingt-six (26) semaines. Nous incluons dans l'intervention le recrutement qui débute le 19 mars pour se terminer le 13 avril, et la toute dernière étape qui consiste à clore le projet le 14 septembre 2012. Nous employons des lettres de l'alphabet (de A à E) pour décrire les cinq principales étapes de l'intervention, allant de la phase de promotion et de recrutement à celle de la fin du projet et de son évaluation finale.

En ce qui concerne le calendrier de la recherche, celui-ci compte sept étapes. Pour distinguer les étapes de l'intervention de celles de la recherche, nous recourons à des nombres (de 1 à 7), allant de l'analyse d'archives jusqu'à la production du rapport de recherche et sa validation. Comme nous le constatons, le calendrier de la recherche suit une autre temporalité en plus de contenir deux étapes supplémentaires. La première implique une incursion dans les archives de l'organisme permettant de remonter les six années antérieures d'activités de RAS. Cette exploration débute le 12 mars pour se terminer à la mi-avril. L'autre étape concerne la production du rapport de recherche qui s'amorce le 14 septembre jusqu'au dépôt d'une première version au comité d'encadrement le 20 décembre 2012.

Graphique 2. Calendrier de l'intervention et calendrier de la recherche



Légende : CALENDRIER DE L'INTERVENTION : (A) Promotion du projet et recrutement (B) Ateliers visant à développer des compétences de base, des habiletés techniques ayant trait à l'environnement (C) Ateliers et stages d'initiation au travail (D) Ateliers sur l'intégration des acquis, le suivi psychosocial et la recherche d'emploi et de retour aux études (E) Évaluation et fermeture du projet. CALENDRIER DE LA RECHERCHE : (1) Analyse d'archives de l'organisme remontant à la première initiative du projet (2) Description et analyse de l'étape A de l'intervention (3) Description et analyse de l'étape B de l'intervention (4) Description et analyse de l'étape C de l'intervention (5) Description et analyse de l'étape D de l'intervention (6) Description et analyse de l'étape E de l'intervention (7) Production du rapport de recherche, validation et dépôt auprès de l'organisme.

Sur la méthode qualitative employée

Rappelons que c'est autour des interactions sociales courantes de l'intervention que l'attention de notre recherche s'est portée de même que sur la dimension réflexive des acteurs et des jeunes participants. Dans le cadre de cette étude, le mode privilégié d'appréhension du réel, pour reprendre la formule employée par Laperrière (2008;315) que nous empruntons est l'observation participante. Aux yeux de Laperrière (2008;314-316), l'observation participante se décline en deux régimes animés par un même désir, un même souci de connaître, voire un même postulat : « le chercheur doit [...] pénétrer dans la subjectivité des observés, et le meilleur moyen d'y parvenir est de s'impliquer dans la situation étudiée, de la vivre en même temps que les observés. »

Le premier régime d'observation participante, qualifié de *minimaliste* par Laperrière (2008), consiste à maintenir un voile, voire un écran, sur les caractéristiques culturelles et les sentiments du chercheur dans le but que l'observation puisse « conserver » une part de son objectivité et de sa « scientificité ». Le second régime, plus engagé que le premier, et qualifié de *maximaliste*, tente de répondre au dilemme éthique du chercheur confronté à des situations qui appellent à des changements et où son rôle de témoin impuissant et silencieux révèle les limites du premier régime.

À ce régime maximaliste, s'ajoute une seconde dimension, celle de l'émotion qui cherche à traduire, pour reprendre la proposition de Laé (2002), *la part du sensible* dans la *présentation de soi*. Cette part du sensible consiste à prendre en considération ce *mode mineur* de la réalité et de l'imbriquer dans la façon dont le réel est appréhendé par les chercheurs, mais aussi par l'ensemble des autres personnes impliquées directement dans le projet RAS. Il peut s'agir, tout simplement, de s'attarder aux silences, aux hésitations, aux métaphores employées. À titre d'exemple, au début de la formation sur le terrain, un intervenant disait aux jeunes de RAS, « il n'y a pas de mauvaises herbes, cela n'existe pas dans l'absolu. Il n'y a que des plantes qui ne sont pas à leur place dans un environnement donné ».

Cette image est éloquent de la situation des jeunes qui, aujourd'hui, se retrouvent devant lui tout comme elle est évocatrice de la lecture que cet adulte fait de la situation de certains jeunes. C'est un peu comme si on leur disait, il n'y a pas de mauvais jeunes, seulement des jeunes qui ne sont pas à leur place. Cette déclaration, a priori anodine et bienveillante, démontre qu'il y a des jeunes qui ne sont pas à la bonne place et que s'ils s'acceptaient la niche qui leur est dévolue, à l'image des mauvaises herbes, tout irait pour le mieux. Cette façon d'envisager la place des jeunes *marginiaux* dans la société témoigne, comme pourrait le faire un sociologue, d'une intelligibilité sociale. Et c'est dans ce sens que nous avons évalué l'importance tant pour les participants au projet RAS, qu'aux membres de l'équipe et aux formateurs externes de porter une attention toute particulière au *mode mineur de la réalité*, comme le rappelle Laé (2002).

Dans le cadre de ce projet, nous privilégions, comme nous venons de l'expliquer, une forme plus engagée et plus active en termes d'observation participante et c'est pour cette raison que le deuxième régime d'observation participante semble mieux correspondre à nos intentions. À titre d'exemple, pendant les séances d'observation menées au cours du printemps et de l'été 2012 dans le projet RAS, l'agente de recherche, lorsqu'elle allait se présenter en classe et aux activités organisées, ne se contente pas de rester en retrait pour observer ce qui se passe et rapporter ce qu'elle observe dans un carnet de bord. Elle va elle-même faire l'expérience du projet. En termes pratiques, nous pensions que cette posture de recherche requérait, pour l'agente de recherche, l'obtention d'un statut privilégié qui lui serait conféré par l'organisme lors de ses visites sur le *terrain*.

L'intention derrière l'idée de ce statut privilégié conféré au chercheur de terrain de façon ponctuelle par IJQ était que ce dernier puisse, à toutes les étapes du projet 1) jouer un rôle bénéfique pour IJQ et 2) favoriser son intégration ainsi que sa participation lors des diverses séquences d'observation en présence des participants. En réalité, cette décision d'obtenir un statut privilégié pour l'agente de recherche avait été prise bien avant le début du projet et l'intégration de celle-ci dans les activités courantes du projet RAS. Ceci dit, dans la pratique, c'est-à-dire quand le travail de l'agente de recherche débuta, cela engendra plus de confusion qu'autre chose car il importe de savoir qu'il existe une distinction importante entre un statut qui est naturellement conféré par un groupe et un statut que l'on s'autoconfère⁶ pour faciliter son immersion et sa participation.

À titre d'exemple, l'agente de recherche ne devait pas être vue comme une ressource d'IJQ ou encore consacrer un nombre d'heures de travail fixes par semaine pour l'organisme. Sa présence quotidienne dans les lieux d'IJQ a engendré certaines ambiguïtés qui ont rapidement été corrigées afin qu'elle puisse se consacrer essentiellement à ses tâches de recherche et non pas aux attentes de l'organisme. Rappelons que durant la période de recrutement et avant l'accueil des participants le 23 avril 2012, selon le devis, l'agente de recherche se devait, tout en tenant compte du déroulement du processus de sélection des participants, de faire une incursion dans les archives de l'organisme, d'où sa présence quasi quotidienne à IJQ. L'idée du « statut privilégié » fut naturellement abandonnée par les différentes parties dès la période de recrutement.

⁶ Prenons pour exemple le cas de Goffman lorsqu'il étudia de 1954 à 1957 l'univers des reclus à l'hôpital Sainte-Élisabeth aux États-Unis. Lorsqu'il séjourna dans les murs de l'hôpital et lorsqu'on lui demandait ce qu'il faisait, il disait qu'il était [officiellement] l'assistant du directeur et lorsqu'on lui demandait d'expliquer les *vraies raisons* de sa présence, il ne dissimulait pas qu'il était là pour étudier la vie de la communauté. Dans le cadre d'une autre étude, aussi fondée sur l'observation méticuleuse de la vie sociale, Laud Humphreys, s'intéressant aux rapports homosexuels dans des lieux publics, établissait une complicité avec les homosexuels. En échange de l'acceptation de sa présence sur les lieux de consommation publique de sexualité, il fit le guet pour alerter ces hommes de la présence imminente de policiers. Au fil du temps ces hommes attribuèrent le titre de *watchqueen* à Laud Humphreys. Nous donnons ces deux exemples pour illustrer qu'une différence de statut joue un rôle certain dans les possibilités qu'aura l'observateur pour appréhender le *réel* (Rogel 2007).

Dans la pratique, lorsque débutèrent les observations menées sur le *terrain* et les rencontres avec la cohorte de 2012, l'agente de recherche allait spontanément adopter une posture *volontaire* consistant à participer activement aux activités et ce, au même titre que tous les autres participants. Par exemple, lorsqu'elle allait visiter le groupe de participants à l'École des métiers de l'horticulture, si on s'affairait à nettoyer les plates-bandes, elle nettoyait les plates-bandes. Si en classe, les participants devaient faire un exposé oral de deux minutes, elle se prêtait également au jeu et ce, avec autant de sérieux que tout autre participant. Autrement dit, jamais la chercheuse de terrain ne se mit en retrait du groupe des participants lors de ces séances d'observation. La chercheuse de terrain était assez proche en âge de plusieurs des participantes, était apte physiquement à participer activement aux activités de plein air urbain, etc. Ce faisant, elle pénétrait ainsi dans la subjectivité du participant dans RAS, devenait lors de ses nombreuses visites dans le projet, un de ces participants. Assez rapidement, une bonne chimie et une réelle familiarité se créèrent avec le groupe mais aussi avec la conseillère et tous les autres intervenants dans le projet. L'intégration de l'agente de recherche se fit donc de façon spontanée. En faisant preuve d'initiative, la chercheuse de terrain a essayé de se rendre utile tout au long du projet tant pour les participants que pour les professionnels du projet RAS. Ainsi, on peut dire que l'agente de recherche s'est vue conférer un statut d'admise au sein du groupe par les participants eux-mêmes et les professionnels d'IJQ.

Si, initialement, les craintes de l'équipe de recherche pouvaient davantage porter sur la difficile intégration d'une chercheuse de terrain dans ce type de programme d'insertion et sur la méfiance que cela pouvait, par exemple, soulever chez certains des participants, une fois que l'intégration de l'observatrice participante fut pleinement réussie, la difficulté pour cette dernière consistait plutôt à se remémorer son rôle d'observatrice au détriment de son rôle de participante.

Nous avons remarqué, sur le terrain, que lorsqu'un chercheur entre véritablement dans l'expérience vécue, il est presque impossible d'observer ce que nous sommes en train de vivre au moment où nous le vivons alors que notre travail *réel*, pour reprendre les mots de Augé (1994 : 25), est à saisir « l'idée que les autres se font de la relation entre les uns et les autres ». Lorsque l'expérience se termine, alors survient la question : *que s'est-il passé?* Au terme de cette expérience, il est primordial, nous présumons, d'établir une certaine distance dans la façon de rendre compte de la réalité observée. Retenons que ce type de recherche ne vise pas à décrire explicitement ce que le chercheur a ressenti et vécu tout au long de son séjour. Le but est de décrire, de l'intérieur et au plus près de la vie quotidienne, ce qui s'est passé avec le plus de réalisme et de détails possible pour rendre manifeste l'expérience des participants et des professionnels impliqués dans le projet RAS. Ultimement, il s'agit de partir de ces savoirs cumulés en cours de collecte de données et de les partager dans l'optique de faire avancer les connaissances et les pratiques. Il est rare que l'on puisse se fixer à l'avance des objectifs clairs et des questions précises sachant que *l'épreuve du terrain* aura un impact déterminant. Et c'est de cette façon que nos questions de recherche initiales, de même que nos méthodes et nos stratégies

d'analyse, se sont précisées en interagissant de manière constante et soutenue avec les membres d'IJQ et les participants. Rappelons ce que le chercheur américain Clifford Geertz (1926-2006) avait à dire sur la position de l'anthropologue : « [il] n'observe pas un village, il observe dans un village » (cité dans Latzko-Toth 2009).

Autres méthodes de collecte préconisées

Le choix de la méthodologie qualitative d'observation se conjugue, on le comprend, avec d'autres méthodes de collecte complémentaires pour la recherche. Ce sont :

- La constitution d'un carnet de bord;
- La prise de notes et la production de mémos analytiques de chacune des étapes;
- Des entretiens semi-dirigés auprès des participants, des intervenants, de la direction et des partenaires, entre autres des OSBL agissant comme lieu de stage. Il est à noter que l'optique théorique et méthodologique que nous empruntons pour conduire les entrevues s'inspire de l'entretien compréhensif⁷.

Les sources archivistiques

L'organisme détient diverses sources archivistiques ayant trait à l'intervention. Ces sources couvrent une période de six années. Elles renferment des dossiers sur le profil des jeunes participants, des notes de cours, des évaluations, des rapports de redditions de comptes. Nous pensons qu'une analyse de cette source de connaissance constitue un incontournable pour être capable d'apprécier, aujourd'hui, le caractère ingénieux de l'intervention.

Au terme de l'analyse inductive de cette source de connaissance, nous avons rédigé l'ébauche d'une synthèse que nous avons présentée aux responsables du projet à IJQ au début du mois de juillet 2012. Après réception de ce document de travail par les membres de l'organisme et la

7 « L'entretien compréhensif se démarque ici de la rigidité des guides d'entretiens semi-directifs, Jean-Claude Kaufmann (1996) avançant à ce propos que « la meilleure question n'est pas donnée par la grille : elle est à trouver à partir de ce qui vient d'être dit par l'informateur. » Selon Kaufmann, l'enquêteur doit donc s'engager activement durant la conduite de l'entretien, « pour provoquer l'engagement de l'enquêté ». À l'inverse, celui « qui reste sur sa réserve empêche donc l'informateur de se livrer ». Concrètement, cela signifie que le sociologue ne va pas uniquement poser des questions ouvertes sur un ton relativement impersonnel (son implication se limitant alors au registre de la compréhension empathique, soit celui qui consiste à percevoir autrui « “comme si” on était cette personne »), mais il peut aussi s'impliquer subjectivement durant l'entretien : en complimentant la personne interrogée; en prenant volontairement son parti ou au contraire en introduisant un autre point de vue en mettant le doigt sur certaines incohérences de son discours; en l'encourageant à livrer des analyses de même qu'en lui suggérant des éléments d'analyse sur ce qu'il vient de raconter, etc. Et l'engagement du sociologue se traduit aussi sur un plan émotionnel (pouvant se traduire par exemple par l'humour ou le rire). Ainsi, durant un entretien compréhensif, le chercheur réalise des allers et retours permanents « entre compréhension, écoute attentive, et prise de distance, analyse critique ». Source : <http://www.revue-interrogations.org/article.php?article=218>. (Consultée le 18 juillet 2012.)

cueillette de leurs commentaires par l'équipe de recherche, il fallut réajuster le tir en ce qui a trait à l'utilisation des sources d'archives ainsi qu'à l'ampleur que pouvait prendre le volet historique dans cette évaluation de recherche. En réalité, l'utilisation des dossiers des anciens participants, constitués essentiellement de notes prises par les conseillers et – à leurs dires même – insistant davantage sur les problèmes des jeunes que sur les points forts, pouvait amener les chercheurs à accorder plus d'attention aux participants ayant rencontré des situations problématiques au long du projet que sur ceux ayant eu un passage plus réussi dans le projet. Les propos dans le suivi psychosocial ainsi que dans les notes d'intervention portent principalement sur ce qui est problématique, c'est-à-dire sur ce qui ne va pas. Fréquemment, les écrits traitent davantage de détails illustrant des difficultés rencontrées. Autrement, cette masse d'information est très fortement biaisée car elle ne montre qu'un aspect des rapports entre les participants et les intervenants. Pour cette raison, selon les intervenants d'IJQ présents les années passées, les résultats tirés d'une incursion dans les archives n'étaient pas fidèles à ce qui s'était réellement passé dans les éditions antérieures de RAS. Ce faisant, des données historiques furent plutôt intégrées au propos général lorsque cela s'avérait pertinent. Notons toutefois que nos interprétations des sources archivistiques furent validées lors d'entretiens menés avec les intervenants présents lors des années passées. Ce qui apporte une *preuve* difficile à contester à l'égard de cette source.

LES BIAIS, LES LIMITES ET LES FORCES DE CE TYPE D'ÉTUDE

Toutes les études comportent des biais, des limites et certaines forces. Plutôt que de les oblitérer ou d'en masquer les effets, il est préférable de les mettre en lumière de manière réflexive en cours de processus comme d'ailleurs à la toute fin de l'enquête. Retenons comme premiers éléments le temps et le contexte qui, tous deux, contribuent à limiter la portée des résultats de la recherche. Deuxièmement, nous aborderons la question de la position de la chercheuse de terrain qui, du début jusqu'à la fin du projet, fut présente sur une base quasi quotidienne. Troisièmement, nous discuterons de la généralisation du projet RAS mais aussi de la généralisation des optiques théoriques et méthodologiques de la recherche.

Les participants arrivent à RAS dans le but d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques en lien avec des métiers pouvant s'arrimer à l'environnement. Tous, sans exception, eurent des parcours de vie difficile. Comme nous le verrons plus loin, cet état de fait se retrouve dans les critères de sélection des candidats tout comme dans leur trajectoire de vie. Si certains semblent plus marqués que d'autres, il y en a un certain nombre qui envisagent avec optimisme l'avenir. Durant leur séjour au projet RAS, des participants rencontreront des difficultés d'adaptation, des conflits entre pairs, des problèmes avec l'autorité, des déficits de participation, bref un ensemble de problèmes qui complexifieront leurs apprentissages théoriques et pratiques leur permettant, ultimement, de joindre le marché du travail ou de retourner aux études. Certains, pour des motifs externes à leur participation au projet RAS, se désaffilieront lentement du projet. Lors des stages,

on retrouvera des histoires de réussite. D'autres vivront des échecs. Le but poursuivi par l'ensemble des acteurs de la réinsertion est d'assurer aux participants, par un encadrement intensif, un sentiment de réussite qui devrait se matérialiser par la persévérance, c'est-à-dire de compléter dans l'intégralité le processus. Comme nous le verrons, ce n'est pas toujours le cas et les motifs pour apprécier et juger d'une réussite ou d'un échec attribuable au cadre qu'offre RAS est pratiquement impossible à réaliser. La durée du projet explique pour une large part ce problème. Aussi, les itinéraires de vie difficiles pour certains des participants expliquent d'une autre façon le problème d'*affiliation*. Sachant que certains participants partent déjà hypothéqués, pour des motifs financiers, pour des problèmes de dépendance ou des problèmes familiaux, comment est-ce possible d'isoler les causes d'un abandon ou d'une réussite sur une aussi petite période de temps? C'est d'ailleurs à ce titre que les intervenants d'IJQ et d'autres partenaires mentionneront qu'une situation d'échec peut être révélatrice d'un apprentissage qui sera bénéfique, dans le futur, pour un participant qui aura abandonné avant la fin du parcours.

Il existe en recherche diverses positions et divers modes d'interprétation. Dans le domaine de la recherche évaluative, on a longtemps soutenu l'importance d'établir une certaine distance entre l'action et la recherche, autrement dit, entre le chercheur, son terrain et les témoins. Derrière cette position se dissimule le prétendu souci d'*objectivité*. Divers courants, entre autres inspirés de l'ethnographie, donnent à penser qu'une position au plus proche de l'autre offre, en qualité, en sensibilité et en sentiment, des garanties que les approches distales ne peuvent prétendre offrir. Or, à la différence d'une position en distance, une position proxémique, voire proche de l'*autre*, engendre inévitablement de *petits* conflits d'allégeance et d'interprétation, pour soi et pour autrui. En cours de projet, la chercheuse de terrain pouvait éprouver de la difficulté à se distancier de l'univers des participants, à *prendre pour eux* autrement dit, justement parce qu'il n'y avait pratiquement pas de différence d'âge entre elle et eux. Toutefois, on peut ici se demander s'il s'agit d'un réel désavantage qui, d'un point de vue éthique et scientifique, réduirait les limites et la portée de la recherche. Ainsi, selon l'angle adopté, cette limite pourrait en fait être une force car en étant au plus proche des activités courantes des participants, en discutant ouvertement des questions d'allégeance avec d'autres chercheurs, elle sera à même d'éprouver une part des sentiments d'autrui et de les retraduire, à la faveur de la dynamique du projet, dans les résultats de l'enquête.

Notre unité d'analyse est complexe parce qu'elle comporte un lieu physique et symbolique qui sélectionne, encadre, rémunère et soutient les participants durant l'entièreté du projet, à savoir IJQ et plus spécifiquement le projet RAS. De ce lieu, les participants graviteront dans divers milieux de stage pour acquérir des expériences concrètes dans le monde du travail. S'ajoutent à ces séjours des incursions à caractère éducatif à IJQ même ou dans d'autres lieux. Au plan théorique et sans trop vouloir *tordre* la réalité, on pourrait quand même affirmer qu'il s'agit d'une enquête *intensive* sur un site unique. Cette affirmation vient du fait que les responsables du projet RAS sont ceux qui détiennent le pouvoir de sélectionner, d'encadrer et de rétribuer les

participants lorsqu'ils sont présents, ou de suspendre leur rémunération lorsque les participants s'absentent.

La très petite taille de notre « N » donne l'impression qu'il y a impossibilité de généralisation. S'il est vrai que notre échantillon s'avère restreint, il est tout aussi vrai que la durée et l'intensité de l'immersion couplée à un incessant va-et-vient avec le comité d'encadrement permettent de dégager certains enseignements pouvant conduire à de la généralisation théorique. La généralisation théorique ou la généralisation analytique s'oppose à ce que Yin nomme la généralisation empirique, « c'est-à-dire fondées sur une grande quantité de données empiriques » (Yin 2003, cité dans Latzko-Toth, 2009). Reprenant une observation de Yin, Latzko-Toth (2009 :24) souligne que « [...] les études de cas, comme les expériences, sont généralisables à des propositions théoriques et non à des populations ni à des univers ». Autrement dit, ce qui peut être généralisable dans le type d'enquête que nous avons menée c'est ce qui concerne tout autant les pratiques qui ont cours dans d'autres organismes, les difficultés qu'éprouvent certains participants durant leur immersion dans des structures comparables au projet RAS, les règles permettant de discriminer, à l'entrée, les candidats qui pourraient satisfaire les exigences de Santé Canada. Nous reviendrons sur ces dimensions à la fin de ce rapport.

LES CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Tel que spécifié au début du rapport, ce sont les participants qui constituent la focale de cette étude. Nous savons aussi, selon les critères de Service Canada, que les participants retenus eurent, au cours de leur vie, des parcours difficiles. Plusieurs de ces parcours sont singuliers. Pour bien apprécier l'implication des participants, il faut nécessairement donner une idée de ces parcours. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons dressé un profil de tous les participants en nous fondant sur des entretiens ainsi que sur des observations, des échanges avec des membres de RAS et d'autres milieux que les participants fréquentèrent lors de leur séjour au projet. Nous avons changé les noms des participants et avons oblitéré des aspects personnels de la vie des participants. Il se peut que les participants se reconnaissent s'ils parcouraient ce rapport. À ce chapitre nous n'entrevoyons pas de préjudice pouvant leur être causé.

DEUXIÈME PARTIE DU RAPPORT : RECENSION DES ÉCRITS

Depuis les années 1990, tous les pays de l'Organisation de la coopération et du développement économique (OCDE) ont transformé leur politique d'assistance en substituant des mesures d'activation des prestataires de l'aide sociale. La plupart des écrits abordent l'insertion avec une vision critique, probablement plus critique durant les années 1990 que dans les derniers dix ans. Les analyses qui en ont été faites touchent à des grands paramètres de politiques (bilan national, finalités socioéconomiques), à des aspects plus spécifiques des dispositifs (interfaces entre ministères, organismes d'insertion et entreprises, évaluation de programmes) ou aux pratiques d'intervention avec les personnes.

Si l'on s'en tient à une recension d'écrits francophones (du Canada et de l'Europe), on arrive à distinguer **trois angles d'approches sur les dispositifs d'insertion** dont nous allons faire une recension sélective. Une première avenue d'analyse aborde l'insertion de manière historique et macrosociale. Un deuxième type d'analyse s'interroge sur les modalités d'insertion et sur leurs effets concrets auprès de catégories de populations. Une troisième avenue d'analyse, microsociologique, se penche sur les pratiques d'intervention.

Des analyses historiques et sociologiques critiques

La première avenue d'analyse aborde l'insertion de manière historique et sociologique – ou macrosociale – et prend une distance critique par rapport à toutes les politiques d'insertion, insistant tantôt sur les tendances néolibérales dont elles émanent, tantôt sur les défis d'intégration propres aux sociétés contemporaines. Le champ de l'insertion ayant beaucoup évolué depuis vingt ans, il en va aussi de l'analyse qu'on en a faite.

L'analyse sociologique, comme celle de Castel (1995), remonte même à travers plusieurs siècles dans l'histoire de l'assistance publique afin de nous éclairer sur l'évolution des objectifs de l'aide sociale et sur le sens des mesures actuelles d'activation et d'insertion (Castel 1995). Très critique à l'égard des politiques sociales, Castel (ibid) a abordé l'histoire de l'aide sociale sous l'angle des rapports sociaux que les populations démunies ont eu à subir, au bénéfice des élites économiques et politiques. C'est ainsi que Castel, sociologue, mais aussi Rosanvallon, un historien, ont argumenté que le désengagement de l'État depuis les années 1980 était concomitant à une marchandisation de la protection sociale dans laquelle l'État, mais aussi les fonctionnaires et les travailleurs sociaux, de même que les organisations non gouvernementales, étaient amenés à orienter davantage leur action sur l'employabilité des personnes plutôt que sur leur protection sociale (Rosanvallon 1995). Cependant, cette lecture sociologique très critique s'est nuancée par la suite (Castel 2008). C'est ainsi que le « souci d'insertion », conjugué à une approche d'accompagnement des personnes, a retrouvé une certaine vertu aux yeux d'analystes en raison des constats faits à partir du travail social et selon lesquels l'emploi, mais aussi l'activité dans la communauté, pouvait aider à briser l'isolement des habitants et refondre le tissu

social, sinon remodeler des formes d'intégration (Astier 1997, 2010). Ces vertus de l'aide à l'insertion doivent toutefois se déployer en parallèle à celles d'un système de protection sociale convenable et adapté aux réalités socioéconomiques des années 2000 (Méda 2009). Malgré cela, on peut avancer que les analyses macrosociales demeurent généralement critiques en ce sens qu'elles insistent beaucoup sur les résultats concernant l'activation comme telle (c'est-à-dire les taux d'emploi chez certaines populations), les résistances aux changements (dans les grands principes de politiques sociales, comme le filet social encore très restreint, ou les budgets de formations limités, les améliorations limitées des conditions de travail des bas salariés) et les défis gigantesques d'insertion des personnes vivant avec de multiples difficultés personnelles ou dans les situations socioéconomiques les plus précaires qui soient.

En revanche, les constats récents se conjuguent à une analyse nouvelle des difficultés d'intégration, tant pour expliquer les problèmes individuels et d'exclusion sociale que pour penser les solutions collectives pouvant y remédier (Paugam 2007; Castel 2009; Dubet 2009; Barbier 2009; Rosanvallon 2011; Lefèvre, Boismenu et Dufour 2011; Noël 2011). Par exemple, dans son bilan européen des vingt dernières années, Barbier caractérise les politiques d'activation en « trois grandes promesses » : un État actif augmentant la participation de tous; des niveaux d'emploi accrus faisant reculer la pauvreté; un État s'attaquant davantage à l'exclusion qu'aux inégalités. En Europe, soutient Barbier, les architectures nationales se distinguent mais les États tiennent le même discours : les États ont beaucoup individualisé les responsabilités, mais ils ont en même temps aussi tenu compte de leurs obligations dans le soutien des personnes ayant des difficultés, et ils ont aussi reconnu le fait que les punitions sont inefficaces et ne rendent service à personne. Bien qu'il soit extrêmement compliqué de comparer les transformations des derniers vingt ans entre pays et d'une période à l'autre, les résultats les plus probants amènent à conclure qu'un pourcentage élevé des personnes visées par l'activation restent hors emploi. Malgré cela, d'autres résultats sont non négligeables en ce qui concerne la pauvreté : il y a moins d'enfants pauvres qu'auparavant au Royaume-Uni; il n'y a pas de hausse des taux de pauvreté aux USA; la situation en Scandinavie est stable et relativement meilleure qu'ailleurs et l'État y est plus généreux (Barbier, 2009) mais ces résultats ne sont pas dus essentiellement à l'activation. Quant aux inégalités sociales, elles se sont accrues le plus dans les pays les plus punitifs en matière d'activation, mais force est d'admettre que dans tous les pays, les inégalités, sous toutes leurs formes, ont augmenté.

Si les réformes de l'aide sociale des années 1980 ont partout introduit des liens explicites (règlements, lois, programmes) entre le droit à la protection et l'activité professionnelle, nous dit Barbier (2009), les résultats en termes d'insertion en emploi n'ont pas semblé atteindre les buts espérés. De plus, ajoute-t-il, « Comme l'ont bien montré plusieurs chercheurs [...], la réforme s'est accompagnée d'une transformation idéologique profonde, qui combine l'introduction de nouvelles idées quant à ce qui est censé être le "plus efficace" et une nouvelle "logique morale et politique" articulée avec un discours moralisateur des "droits et devoirs" » (p. 30).

Le fait que Barbier (ibid) ait produit son bilan en 2009 nous laisse croire que les conséquences de la crise financière de 2008 ont échappé à son analyse. Pourtant, peu importe la situation, les États ne paraissent pas avoir modifié leur politique d'insertion et d'activation au cours des dernières années. Au contraire, le secteur de l'insertion s'est peu à peu institutionnalisé et, comme le suggère Dufour par exemple (Dufour et Morrison 2005; Lefèvre, Boismenu, Dufour 2011), la conception maintenant répandue d'un État social encourageant l'activation des assistés avec l'aide de partenaires privés et communautaires est une tendance lourde, instituée, et n'est pas remise en question.

L'employabilité et l'insertion au Québec : modalités et retombées

Un deuxième type d'analyse s'interroge sur les modalités d'insertion existant au Québec et sur leurs effets concrets, tant auprès de catégories de populations ou des participants individuels aux mesures (jeunes, femmes, handicapés, immigrants) qu'auprès des organisations qui les accompagnent (offre et demande de services d'accompagnement, ressources humaines et budgétaires, interfaces avec l'État).

La transformation de l'État-providence en Occident n'a pas épargné le Québec. Aussi, bon nombre d'organismes communautaires se sont redéployés, suite aux crises successives du début des années 1980 et des années 1990, dans l'intervention auprès des sans-emploi. Plusieurs organisations communautaires se sont concentrées sur la mission de défense des droits : droit à l'assurance-emploi, d'une part, et le droit à la prestation d'assistance, d'autre part. Un autre segment important de la mouvance communautaire a fait le choix d'offrir des services aux personnes désirant s'insérer sur le marché du travail.

Aujourd'hui, le champ québécois de l'insertion compte au moins 400 organismes communautaires assemblés en différents regroupements selon leurs clientèles particulières notamment. Ceux-ci, sauf exception, se sont à leur tour réunis afin d'entrer en dialogue avec l'État de manière commune. C'est ainsi que sur le plan de la représentation politique de leurs intérêts, la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre (COCDMO) fut mise en place (Larose *et al.* 2005; COCDMO 2005). Les organismes et les regroupements envoient aussi des représentants sur certaines instances politiques et économiques, comme la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) où patrons, syndicats et organismes communautaires discutent des politiques de développement de la main-d'œuvre et où la « Loi 150 » instituant la Commission reconnaissait aux organismes d'employabilité l'expertise et le mandat d'accompagner, selon une approche globale de leurs besoins, les personnes éloignées du marché du travail dans leurs parcours d'intégration en vue de leur autonomie personnelle et professionnelle (Forum Emploi-Québec/Ressources externes, 2006). Ainsi, les organismes d'insertion ont pour mission d'accompagner les personnes dans le rehaussement ou l'acquisition de compétences professionnelles et d'habiletés sociales au travail. Les organismes s'occupent généralement d'une population cible, de jeunes, de personnes

immigrantes, de femmes, ou encore de personnes handicapées ou judiciarisées, qui est éloignée du marché du travail en raison de sa faible scolarité, de problèmes de santé, de difficultés d'adaptation, de son âge ou d'un nombre élevé d'années vécues sans emploi (COCDMO 2005). La majorité des organismes sont financés par Emploi-Québec en vertu d'ententes de services élaborées à même des programmes publics tels que le SAE (services d'aide à l'emploi) ou encore le PPE (préparation pour l'emploi) et la MFOR (mesure de formation) (Forum Emploi-Québec/Ressources externes, 2006). Ces mesures varient en intensité et en durée, selon l'évaluation qui est faite des besoins des participants : le SAE offre, par exemple, des séances de durée très variable, à plus ou moins court terme et plus ou moins spécialisées, comme de l'aide ponctuelle à la recherche d'emploi ou encore du soutien plus long favorisant l'insertion, tandis que le PPE et le MFOR requièrent en principe des interventions plus étayées et une participation plus longue dans le temps des personnes, mais pouvant elles aussi se faire dans le cadre de séances d'intensité variable. Dans le cas des organismes s'adressant aux jeunes et aux personnes handicapées, le gouvernement fédéral (ministère des Ressources humaines et Services Canada) offre des subventions, bien souvent pour des projets pilotes.

La relation entre Emploi-Québec et les organismes communautaires est imprégnée d'une relation tutélaire de la part de l'État, qui dicte les orientations et finance de manière bureaucratique les organismes, leur laissant peu de marge de manoeuvre. Au sein du mouvement communautaire, des organismes s'accommodent de ce lien contractuel, mais d'autres en critiquent l'impact négatif sur leur autonomie (Shields 2010; White *et al.* 2008). Dans le secteur de l'employabilité et de l'insertion, avancent même certains analystes, la position de défiance vis-à-vis de l'État serait moins forte que dans le domaine de la santé et des services sociaux où l'action communautaire autonome revendique plus fortement sa mission propre (Vaillancourt, 2009).

Récemment, Bernier (2011) a fait valoir que les réformes des politiques publiques implantées au Québec depuis 10 ans misent de façon innovatrice sur le développement de partenariats multisectoriels, tels que les ententes en matière de formation professionnelle tissées entre le milieu scolaire, des entreprises privées, des syndicats et des organisations du tiers secteur. Cependant, son analyse se borne à étudier les dispositifs de formation de la main-d'œuvre, c'est-à-dire aux mesures visant des catégories de population déjà insérées en emploi, plutôt qu'aux mesures visant les populations éloignées ou très éloignées du marché du travail.

Plus concrètement, les retombées globales du dispositif d'insertion québécois et les effets globaux sur les populations visées (retours en emploi, satisfaction par rapport aux mesures ou éléments à corriger) ont été documentés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale lui-même ou par Emploi-Québec, avec des moyens et un accès de premier plan aux données sur les participants. Les retombées plus particulières et relatives à des sous-groupes limités de participants ou circonscrites aux services fournis par certains organismes, ont été scrutées par de la recherche collaborative universités-communautés – nous y reviendrons d'ailleurs dans la section suivante.

À titre d'exemple, dans une étude que nous avons menée entre 2007 et 2009 (Dumais, Shields, Lessard 2009), nous avons eu recours à un ensemble de statistiques fournies par la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec⁸ pour avoir un profil des **jeunes Montréalais** participant aux mesures actives d'insertion. En 2007, il y avait eu 19 000 jeunes **participants** à Montréal (soit 29 % du total des 67 000 participants), dont :

- 6 111 prestataires de l'assurance-Emploi (32 %),
- 7 613 prestataires de l'assistance sociale (39 %)
- et 5 616 « sans chèque » (29 %).

Emploi-Québec avait aussi comptabilisé 33 164 **participations** de jeunes (soit 28 % du total des 118 000 participations), réparties ainsi :

- 15 854 participations aux activités d'Aide à l'Emploi
- 9 782 participations aux services d'Aide à l'Emploi (5 % d'abandons)
- 3 425 participations aux mesures de formation (31 % d'abandons)
- 2 003 aux programmes de préparation à l'emploi (23 % d'abandons).

Cet ensemble de statistiques indique que les jeunes Montréalais participent souvent à plus d'une mesure durant l'année et que les taux d'abandons sont bien plus élevés dans les mesures de longue durée (comme « MFOR » et « PPE »). Les jeunes dits « sans chèque » sont nombreux; or, ils constituent un sous-ensemble de jeunes aux profils qu'on anticipe être extrêmement diversifiés, allant du jeune itinérant à celui qui vient de quitter le foyer parental. Des données quantitatives complémentaires avaient donc été recensées par notre équipe de recherche à partir de sources officielles variées, de statistiques publiques canadiennes et québécoises. Ce que nous avons découvert nous laissait penser que les besoins liés à l'insertion socioéconomique semblent polarisés entre des jeunes bien outillés (scolarisés, migrants d'autres régions du Québec) et d'autres fortement à risque (indicateurs sévères de précarité financière, de santé et d'habitat). Ce tableau suscitait aussi des questionnements spécifiques supplémentaires.

Juste avant la crise financière de 2008, la direction de la recherche du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) avait d'ailleurs fait un bilan assez positif de l'efficacité des mesures actives d'Emploi-Québec auprès des prestataires d'aide sociale en général (MESS 2008a : 1). Néanmoins, elle avait commandé des études plus poussées sur les personnes dites éloignées du marché du travail (2008a; 2008 b). Dans une étude qualitative, menée par groupes de discussion, la direction de la recherche du MESS avait cherché à en savoir davantage sur la situation des prestataires d'aide sociale éloignés du marché du travail ayant participé à des mesures mais sans trouver du travail, afin de saisir les motifs présidant à leur participation ou non-participation à d'autres mesures d'Emploi-Québec, ainsi que les rapports à leurs anciens emplois et leur expérience des mesures (MESS 2008a). Par rapport aux mesures d'Emploi-Québec, les

⁸ Emploi-Québec, Direction régionale de Montréal (2008), un *Portrait des besoins de jeunes montréalais*, février. Les données portaient sur l'année 2006-2007.

répondants en avaient plutôt apprécié les contenus, bien qu'une offre plus variée et plus flexible de formation ou d'activités aurait été souhaitable, selon eux, pour rencontrer mieux leurs aspirations. En lien avec la possibilité de trouver du travail, les réponses dénotaient de l'optimisme chez certains, du pessimisme chez d'autres. Les prestataires n'ayant pas participé depuis longtemps aux mesures avaient une vision plus négative de leurs perspectives et de l'utilité des mesures, disant vouloir surtout trouver de l'emploi sans avoir à refaire une mesure déjà connue d'eux. Beaucoup de répondants se disaient prêts à retourner sur le marché du travail à court terme, mais redoutaient de se retrouver dans des emplois à bas salaires, peu durables, pour des employeurs peu respectueux et, ensuite, revivre l'insécurité de repartir à zéro sans assistance sociale. Pour une minorité, le retour au travail ne semblait pas une option en raison de problèmes de santé, de charge familiale, de perte de confiance en soi ou par préjugé d'être considéré à risque par les employeurs. Enfin, questionnés sur les améliorations à apporter aux mesures, la plupart des répondants avaient insisté sur le renforcement de mesures offrant du suivi en emploi et sur un supplément au revenu de travail pour compenser un salaire jugé trop bas. Poussant plus loin son investigation auprès, cette fois-ci, de spécialistes et de chercheurs, la direction de la recherche du MESS avait notamment retenu le potentiel explicatif intéressant de l'approche hybride de De Gaulejac et Taboada-Leonetti (*La lutte des places*, Paris, 1994), tout en approfondissant une série exhaustive de modèles psychosociaux d'évaluation des besoins et de stratégies d'intervention auprès des personnes (MESS 2008b). L'approche de De Gaulejac et Taboada-Leonetti insiste sur trois dimensions d'analyse des difficultés et des risques d'exclusion pour certaines catégories de personnes (*idem* : 2-3). Outre un environnement socioéconomique générateur de conditions difficiles d'intégration (bas salaire, insécurité chronique d'emploi, faibles perspectives d'avancement), les dimensions psychologiques et symboliques de l'exclusion (comme de l'inclusion) sont importantes à retenir dans la compréhension des stratégies que prennent les personnes face à leur situation et qui débouchent soit sur leur échec, soit sur leur réussite. Les liens sociaux, familiaux et de proximité sont des vecteurs cruciaux de choix de stratégies. De même, les systèmes symboliques, comme les normes et les exigences à se conformer, les règles formelles et informelles de divers milieux, constituent des miroirs plus ou moins positifs de soi. Selon qu'il y ait, dans les trajectoires des personnes, des individus clés ou événements charnières agissant comme leviers positifs, l'aide à l'employabilité peut être à l'origine d'une revalorisation de soi et de réinsertion sociale (*idem*).

En conclusion de ces deux études, le MESS rappelait que le *Pacte pour l'emploi* de 2008 et les modifications aux mesures d'Emploi-Québec avaient renforcé le soutien aux prestataires (âgés, immigrants, handicapés), augmenté la prime au travail et incité à la complémentarité des actions entre partenaires du marché du travail (MESS 2008a).

Dans notre recherche de 2007-2009 (Dumais et Shields 2009), nous avons mené des groupes de discussion avec des leaders d'organismes de développement de la main-d'œuvre. Ceux-ci avaient rapporté que, par rapport aux défis d'insertion et aux retombées de leurs interventions,

- les jeunes « sans chèque » seraient plus nombreux et on les connaît peu;
- les statistiques d'abandons cachent non pas un problème (celui de la rétention ou de la persévérance), mais divers problèmes : il y a des « faux négatifs » mal comptabilisés (ceux qui reprennent contrôle sur leur vie mais autrement que par l'emploi), les difficultés des jeunes sont de plusieurs ordres et complexes, les limites du marché de l'emploi obstruent elles-mêmes la route vers le succès;
- le discours gouvernemental concernant Montréal est ambigu car il évoque un surplus d'offres de services de la part des organismes d'insertion, mais parle sans cesse d'implantation de programmes nouveaux et de pénurie de main-d'œuvre.

Par conséquent, les organismes ressentaient un écart entre ce qu'ils avaient pu faire sur le terrain dans le passé et ce qui leur était dorénavant demandé de faire.

Par rapport aux nouveaux besoins à combler des jeunes, aux nouveaux types d'aide à fournir, ils se demandaient : « Avons-nous les bons outils de travail? Les bonnes approches individuelles ou de groupe? » « Les profils traditionnels de compétences de nos intervenants sont-ils suffisants aujourd'hui? » De même, ils demandaient si la complémentarité des services était au rendez-vous : les pratiques d'aide individuelles ne devaient-elles pas être mieux conjuguées avec les services offerts aux employeurs (suivant la vision binaire où les organismes du tiers secteur n'offrent que les services aux individus et Emploi-Québec, les services aux entreprises); ou « quelles passerelles faut-il aménager avec les secteurs éducatif et municipal? Avec ceux de la santé et des services sociaux? Avec la justice? » Cela dit, les échanges avec les officines ministérielles et au sein des instances consultatives étaient meilleurs qu'auparavant, selon eux.

Au sortir de l'étude en 2009, les auteures ont tiré d'autres constats (*idem*). Premièrement, le champ de l'insertion au Québec est traversé par de nombreux débats d'idées, malgré le fait qu'il ait atteint une certaine forme d'inertie ou d'équilibre dans son fonctionnement. Les discussions que l'on entend gravitent autour de trois types de réformes qui sont souvent mises en opposition et s'épuisent rapidement l'une l'autre : il s'agit du mandat d'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi, de la mission d'insertion sociale des jeunes marginalisés (ou d'accompagnement) avec objectif de placement en emploi et, enfin, de la vision d'ensemble de la politique de sécurité sociale et d'assistance aux démunis.

L'exemple du champ de l'employabilité et de l'insertion illustre une tendance réelle à la contractualisation d'organisations communautaires avec l'État. Toutefois, ces organisations ont collectivement été en mesure de modifier les façons de faire l'insertion à l'aide de pratiques professionnelles moins bureaucratiques, mieux adaptées aux singularités des situations des

personnes et aux trajectoires accidentées d'insertion sociale ou professionnelle. En 2011, selon les données d'études recueillies auprès du personnel d'intervention et de dirigeants de ces organisations par la Coalition des organismes en employabilité, la population bénéficiaire des services d'insertion sociale et professionnelle est de plus en plus hétérogène et éloignée du marché de l'emploi, ce qui exige du personnel aux compétences spécialisées mais aussi un meilleur arrimage avec les politiques d'emploi (COCDMO 2011).

Des analyses microsociologiques sur les pratiques d'intervention

Une troisième avenue d'analyse, plus microsociologique mais elle aussi assez critique, se penche sur les pratiques d'intervention. Celle-ci aborde les efforts qui sont faits pour favoriser l'accompagnement des personnes démunies ou pour soutenir les personnes qui ont subi un déclassement économique ou social suite aux changements sociétaux depuis la crise des années 1980 (crise postprovidentialiste et du modèle de croissance de l'après-guerre). Elles insistent sur les points d'amélioration d'un côté mais, surtout, sur ses effets secondaires, explicites et implicites, tels que : les mises à l'épreuve additionnelles de catégories de populations déjà précaires qui aboutissent soit à plus de normalisation, soit à plus de stigmatisation, et qui laissent en fait à certaines catégories sociales visées par ces pratiques, même si les pratiques coercitives et punitives ont été abolies, peu de liberté.

La plupart des analystes ayant étudié les pratiques d'insertion remettent en cause les effets collatéraux – ce n'est pas leur expression mais la nôtre – d'une intervention accrue auprès des jeunes, des personnes vulnérables, des individus marginaux. La raison de cette critique trouve son essence dans les nouveaux effets de contrôle implicite qu'ont les interventions sur ces populations. Cet effet de contrôle se révèle symboliquement à travers une norme sociale implicite : il s'agit de « l'injonction à participer » ou de « s'insérer dans un projet de vie », à défaut de quoi les individus se voient échouer encore une fois à s'intégrer normalement à la société et ce, même après avoir été aidés (Astier et Duvoux 2006). De telles analyses se situent donc au-delà des explications mettant l'accent sur la pénurie de débouchés d'emploi ou sur les déficits personnels des jeunes (scolaires, psychologiques ou comportementaux).

Dans une étude peu récente mais néanmoins emblématique des recherches québécoises sur le sujet, White et Lévesque (2001) avaient mis en relief les représentations et conceptions de l'aide à l'insertion à partir d'entrevues avec une trentaine d'intervenants dans dix organisations (des secteurs public et communautaire, centres locaux d'emploi, centres Travail-Québec). Leurs constats étaient à l'effet que les programmes d'intégration des assistés étaient peu efficaces, voire aggravait les problèmes en créant des embûches aux projets que se donnaient les personnes participantes. Étaient mis en cause : la complexité des programmes (que les agents connaissaient eux-mêmes parfois mal), les coupures budgétaires, la gestion paradoxale de l'aide financière et de l'aide à l'emploi. Les réactions contradictoires des agents vis-à-vis des défis de l'insertion (déficit d'employabilité, déficit de motivation ou déficit structurel d'offres d'emploi)

avaient aussi été mises de l'avant, en plus de facteurs spécifiques tels que l'âge ou la charge d'enfants des participants, ou les préjugés vis-à-vis ceux-ci. La valorisation de formes diverses de participation, plutôt que le seul placement en emploi, apparaissait nécessaire à l'époque. Il n'est pas anodin de rappeler ici que la réforme de 1997 et les modifications ultérieures des programmes d'insertion sont venues simplifier le système (Ulysse et Lesemann, 2004) sans remettre en cause les objectifs de placement en emploi mais assurant toutefois maintes possibilités autres (retour au études par exemple ou stages divers) comme débouchés satisfaisants.

En 2000-2001, Legoff (dans Astier et Duvoux, 2006) a interrogé une vingtaine de jeunes ayant fréquenté deux organismes d'aide à l'insertion afin d'y dégager les mécanismes d'*empowerment*, voire d'émancipation, qui y sont développés – en plus d'interroger six intervenants et responsables et de procéder à des observations. Reliant d'abord son objet d'étude à trois usages du terme *empowerment* (participation aux actions collectives au sein d'un milieu; renforcement des capacités personnelles et de l'estime de soi; prise de pouvoir dans ses relations interindividuelles avec des professionnels, enseignants, fonctionnaires, etc.), et postulant la prédominance de l'empowerment collectif dans les organismes communautaires tout en observant sur le terrain leur prédilection pour la pratique d'intervention en groupe, l'enquête de Legoff révèle le fait suivant :

[...] une récurrence d'activités visant la mise en forme par les jeunes de leur propre biographie. Ce travail sur soi leur a été présenté comme une manière de prendre du contrôle et d'être impliqués dans leur vie et dans leur recherche d'emploi. (p. 140).

Son analyse des activités auxquelles les jeunes disent avoir participé montre « les injonctions successives que les jeunes reçoivent de se raconter et de se remettre en cause pour s'améliorer, en travaillant sur leur parcours antérieur » (p. 141).

Jusqu'à quel point ce travail sur soi permet de renforcer leur capacité de contrôle et l'exercice de leur citoyenneté, cherche à savoir Legoff. Distinguant deux modèles d'intervention, l'un plus autogestionnaire et peu formalisé, l'autre plus strict dans la fonction de conseiller pour l'emploi, Legoff (2006) retrouve tout de même dans chacun des modèles des pratiques similaires incitant les jeunes à parler d'eux-mêmes. Ces pratiques encouragent les jeunes à mieux se connaître, à « communiquer solidairement » leurs blessures ou leur sens de la débrouillardise, mais aussi à se déculpabiliser et à ne pas avoir honte (p. 157). Aussi, conclut Legoff, de telles pratiques sont créatrices d'appartenance et elles renforcent la fréquentation de l'organisme. Mais au bout du compte, elles n'en laissent pas moins soulever la question suivante : les trajectoires antécédentes des jeunes montrent qu'ils se mobilisent constamment auprès de telles ressources communautaires, sans jamais vraiment trouver d'emploi stable, et que cela devient comme une sorte d'habitude, une fin en soi, un moyen de vivre le transitoire, en racontant son histoire et en

essayant de la comprendre (p. 168). Ces pratiques contribueraient donc, dans l'optique de Castel, 2009, à la gestion sociale de la pauvreté et de l'exclusion plus qu'à leur solution.

Dans son étude de 2003 sur seize jeunes ayant été aidés par un organisme, Vultur⁹ (2005) cherche à comprendre la « relative inefficacité » des programmes d'aide à l'insertion » auprès de jeunes désengagés. Les effets des programmes sur les jeunes et leurs trajectoires, avance Vultur (2005 : 96) : « ne correspondent pas toujours aux attentes ni des jeunes qui y font appel, ni des acteurs institutionnels qui ont œuvré à leur mise en place ».

Les jeunes désengagés formeraient environ 25 % des jeunes participant aux mesures d'aide au Québec; ce sont ceux qui, après un ou plusieurs stages, n'arrivent ni à occuper d'emploi stable ni à se raccrocher à l'école, notamment parce qu'ils n'ont jamais réussi à mettre en place un projet professionnel (Vulture 2005 : 99). Vultur avance quatre hypothèses explicatives de la situation des jeunes : 1) l'incompatibilité des représentations que se font les jeunes de leur liberté (projet, rêve d'autoréalisation) et du cadre d'intervention (application du projet, suivis); 2) le manque de confiance résultant d'échecs répétés; 3) l'effet de catégorisation négative des intervenants (comparativement à l'échec scolaire qui n'avait pas autant marqué les jeunes, comme le relate Vultur) et 4) l'absence d'*habitus* professionnel concret découlant des interventions (secondarisé au profit du développement d'un projet abstrait).

Nous venons donc de voir que plusieurs études ont une portée critique des pratiques d'insertion en lien avec les finalités implicites des dispositifs d'insertion. Ces études constituent la version moins reluisante des effets des mesures d'employabilité et d'insertion. S'il faut tenir compte des effets de sélection qui colorent les résultats de ces études, puisqu'elles portent souvent sur des échantillons de répondants volontaires et qui n'ont pas forcément trouvé d'emploi, les réflexions que celles-ci suscitent sur les défis du travail d'intervention avec les jeunes gens peu ou mal insérés au monde qui les entoure doivent être retenues. Par ailleurs, d'autres études critiques sur les pratiques d'accompagnement soulignent que celles-ci sont souvent déployées en contexte de contraintes : budgets ou durées limitées des interventions; pressions politiques ou administratives; revendications des clientèles (Goyette, Bellot et Panet-Raymond 2006). La présence de telles contraintes, rappelons-le, va dans le sens contraire des appels faits ces dernières années par la COCDMO (2011) et nombre de leaders d'organismes d'insertion (Dumais et Shields, 2009), comme nous l'avons vu précédemment.

Toutefois, d'autres études portant sur l'insertion en emploi font davantage ressortir les gains que retirent les participants aux mesures, mais non sans passer sous silence les autres facteurs de difficulté. Des personnes handicapées notamment, font remarquer non pas les limites de l'intervention – auxquelles on accorde au contraire des qualités comme le soutien personnel et

⁹ L'enquête ne portant que sur des entrevues avec des jeunes – sans observation ni entretiens avec d'autres acteurs – elle n'a pas de prétention de généralités.

une meilleure connaissance de soi – mais dénoncent plutôt la résistance des milieux d’emploi à les embaucher (Kabano et Beaton 2011). Dans un autre ordre d’idée, les évaluations de projets pilotes en insertion soulèvent les effets relativement positifs des activités de soutien et d’accompagnement, comme la connaissance de soi et l’amélioration de ses capacités relationnelles, tout en soulignant que les taux d’insertion en emploi étaient moins significatifs que prévu (Dumais, Prohet, Mailhot 2007; Proulx et Dumais 2010).

De tels constats sur les manières de faire variées des organismes d’insertion et sur leurs retombées relativement positives ont été largement corroborés par l’enquête d’envergure menée sous les auspices du Groupe de travail de la Loi 150, laquelle a répertorié par fiches signalétiques et fourni quelques données évaluatives sur une cinquantaine de « modèles d’intervention auprès des personnes éloignées du marché du travail » à travers le Québec (MESS 2007). Parmi ceux-ci, près du tiers des modèles portaient sur la population jeune. De manière générale, ce rapport d’enquête montre que les personnes desservies ont en effet un profil de besoins dépassant les difficultés de type professionnel ou technique liées aux emplois, ce qui requiert une approche d’intervention globale et surtout davantage psychosociale. Le rapport dénote aussi que les mesures actives telles que *Services d’aide à l’emploi* (SAE) et *Projets de préparation à l’emploi* (ppe), utilisées dans la majorité des modèles d’intervention recensés, permettent suffisamment de flexibilité aux organismes pour déployer une telle approche d’intervention. Le volet accompagnement est largement présent dans les modèles et constituerait une condition gagnante, d’autant plus s’il se prolonge pour du maintien en emploi. Enfin, et c’est ce qui **concernerait davantage la population jeune**, certains modèles visent la « mise en mouvement » dans des activités proches du travail plutôt que l’intégration en emploi comme telle, avec la collaboration d’autres organisations à but non lucratif offrant des plateaux de travail. Ceux-ci ont des résultats intéressants. En revanche, ces modèles nécessitent un montage financier important en termes d’allocations de soutien du revenu aux participants pendant toute la durée du processus qui s’étale sur plusieurs semaines.

Les résultats présentés ici, notons-le, convergent en partie avec le bilan macrosocial de Barbier sur les mesures d’activation en Europe, c’est-à-dire qu’elles sont mises en œuvre de manière moins punitive et plus solidaire que dans la période des années 1990, mais que leur résultat global en termes d’insertion en emploi demeure mitigé.

Des liens avec les données empiriques colligées dans le projet RAS

On peut voir que la présente recherche s’insère directement dans le troisième type d’écrits sur les pratiques d’insertion et leurs effets dans les trajectoires de vie et de travail des jeunes. Cependant, certains de nos objectifs sont liés au second type d’écrits, comme par exemple les effets des règles organisationnelles. Cela étant, la recension d’écrits nous indique que l’analyse d’aspects microsociaux, comme des effets immédiats ou des activités affectant des individus en particulier, ne fait jamais l’économie d’une analyse de second niveau et que celle-ci nous

entraîne dans une réflexion globale sur le champ de l'insertion, sur ses résultats à long terme et sur les individus dans leurs rapports à eux-mêmes, aux autres et aux institutions socioéconomiques.

TROISIÈME PARTIE DU RAPPORT : LES RÉSULTATS DE RECHERCHE

RECRUTEMENT

Le programme d'insertion socioprofessionnelle RAS s'adresse à des jeunes adultes âgés entre 18 et 30 ans. D'après les rapports finaux de 2005 à 2012 consultés dans les archives d'IJQ, la moyenne d'âge des participants a été de 23 ans. Selon les exigences de Service Canada, qui finance en majeure partie le projet depuis ses débuts, le candidat doit être sans emploi et ne pas bénéficier de prestations d'assurance-emploi (ou y mettre fin) pour pouvoir participer au projet. Il doit également présenter des barrières à l'emploi assez importantes. Plusieurs des participants n'avaient, par exemple, pas obtenu leur diplôme d'études secondaires. La scolarité moyenne chez les participants est un secondaire IV. Outre un déficit au niveau de la diplomation, un certain nombre des candidats présentaient d'autres difficultés qui les éloignaient du marché du travail. Beaucoup avaient des difficultés d'ordre relationnel liées au manque d'estime de soi, des problèmes de gestion du quotidien en plus d'éprouver une perte de motivation. Certains souffraient de dépendances et avaient des problèmes de consommation de drogues ou d'alcool. Les notes mises aux dossiers dans les années antérieures à 2012 révèlent que certains furent jugés « prioritaires », car ils avaient vécu un épisode dépressif ou une période d'itinérance. De plus, un jeune adulte isolé, sans support familial ou sans réseau social sera également à privilégier.

Le fait qu'une personne fasse partie d'une minorité culturelle visible peut aussi être une barrière à l'emploi à considérer. Ceci dit, lorsque nous avons interrogé la directrice d'Intégration jeunesse du Québec sur le profil des participants de RAS, elle répondit sans équivoque qu'ils s'agissaient de « jeunes en difficulté » et que ce projet se voulait être « un coup de pouce » pour ceux et celles qui sont dans une situation leur semblant sans issue en « les aidant à se sortir d'une période difficile ». Un candidat recruté sera souvent celui ou celle qui sera « *pris(e) dans un cercle de pauvreté, de manque d'estime de soi* », disait la directrice de l'organisme.

Promotion

À chaque début de projet, à la fin mars ou au début du mois d'avril, de l'information sur le projet RAS est envoyée à près d'une centaine d'organismes incluant le Centre de ressources humaines Canada, les centres locaux d'emploi, les CLSC, les centres de formation professionnelle, les carrefours jeunesse-emploi ainsi que d'autres organismes œuvrant en insertion et en employabilité. Des publicités sont également mises dans la presse gratuite montréalaise. Lors des différentes éditions de RAS, les moyens utilisés afin de rejoindre la clientèle restèrent sensiblement les mêmes, nous confirme le superviseur du projet. Certains éléments dans les publicités, comme les images ou le message, furent parfois modifiés afin de mieux capter l'attention de la clientèle — par exemple, en mettant davantage l'emphase sur la rémunération —

mais, en général, nous dit un responsable d'IJQ , « le processus de diffusion n'a pas vraiment changé ».

En 2012, le projet fut annoncé dans le journal 24 Heures, le journal Métro, Nouvelles Hochelaga-Maisonneuve, Journal de Rosemont – La Petite Patrie. Dans ces publicités, on précise que les personnes intéressées doivent appeler à Intégration jeunesse afin d'obtenir de l'information supplémentaire sur le projet.

Les responsables du recrutement à IJQ ont également téléphoné à différents organismes locaux susceptibles afin de faire la promotion du projet d'insertion auprès de leur clientèle. Dans le rapport final de 2012, il est précisé que 69 % des personnes ayant contacté l'organisme ont été rejointes par le biais des publicités mises dans les journaux, 13 % par le biais d'organismes de la région, 9 % ont été référés par des amis ou par des parents, 1 % ont pris connaissance du projet en visitant le site Internet d'IJQ et 4 % n'ont pas donné de précision sur la question.¹⁰

Depuis 2005, à chaque année, un nombre, toujours incertain, de personnes intéressées par le projet entrent en communication avec des membres du projet. Comme l'illustrent les statistiques relatives au recrutement du tableau 1, la clientèle semble avoir été, certaines années, beaucoup plus difficile à rejoindre. Pour des raisons insaisissables et hors du contrôle d'IJQ, de 2006 à 2008, ainsi que pour l'année 2012, moins de 100 personnes avaient appelé à l'organisme afin d'obtenir de l'information sur le projet. Tandis que le taux d'inscriptions (par téléphone) aux séances fut plus élevé en 2005, 2009 et 2010.

Tableau 1. Statistiques relatives au recrutement dans le projet De la racine au sommet

Année du projet	N^{bre} d'inscriptions aux séances d'information	N^{bre} de personnes aux séances d'information	N^{bre} d'entrevues individuelles réalisées	N^{bre} de participants dans le projet
2005	149	85	70	20
2006	98	55	40	20
2007	73	44	33	20
2008	68	35	25	20
2009	190	90	57	20
2010	131	78	55	16
2011				
2012	96	81	62	14

Lors de l'entretien téléphonique d'une durée moyenne de cinq minutes¹¹, l'intervenant d'IJQ qui prendra l'appel vérifiera très sommairement l'admissibilité de la personne intéressée par le projet

¹⁰ Rapport final 2012, p. 5.

¹¹ Source : IJQ. *De la racine au sommet. Processus de recrutement et de sélection* (document interne)

(âge requis, par exemple) et donnera succinctement divers éléments d'information concernant la durée, l'objectif et la nature du projet. On insistera sur le fait qu'il s'agit d'un projet centré sur l'environnement pendant lequel le participant recevra aux deux semaines une allocation. Après quoi, si la personne se montre toujours intéressée, on l'inscrira à l'une des séances d'information donnée à IJQ.

En ce qui a trait au déroulement de la sélection des participants, tout dépendait du nombre de personnes venant aux séances d'information et qui, ensuite, allait se présenter à l'entrevue individuelle. Lorsque les cohortes de personnes intéressées sont petites, cela réduit la marge de manœuvre de l'organisme dans son processus de sélection. En 2008, nous pouvons observer dans le tableau ci-dessus, que seulement 35 personnes assistèrent aux séances d'information et que 25 furent reçues en entrevue individuelle. L'organisme se devait alors de recruter 20 participants. L'année suivante, en 2009, il est possible de remarquer que le nombre d'inscriptions avait presque triplé comparativement à l'année précédente. Certaines modifications avaient été portées sur la publicité du projet. Par exemple, on avait mis en évidence le montant de l'allocation, étant donné que c'était bel et bien, selon IJQ, la recherche d'une source de revenus qui préoccupait avant tout la population « sans chèque » ciblée par le projet RAS.

En 2012, 96 personnes se sont inscrites à une des séances d'information. Sur ce lot, 81 personnes s'y sont présentées et 62 personnes ont été rencontrées en entrevue individuelle. Quatorze participants se devaient d'être sélectionnés. Un responsable de l'édition précédente ne considère pas que la clientèle ayant été rejointe, lors de cette dernière édition du projet RAS, fut significativement différente de celle des années précédentes. À la différence près que davantage de personnes appartenant à des minorités visibles, notamment de culture et d'origine haïtienne, ont téléphoné pour avoir de l'information sur le projet et ont, au final, été sélectionnées pour faire partie de RAS. « La pub fonctionne pour ça, on a une bonne capacité à rejoindre les gens des communautés », concluait à ce sujet le superviseur lors d'une entrevue.

Séances d'information

Chacune des personnes ayant appelé à IJQ et semblant être, à la lumière de ce premier entretien, admissible en vertu des critères du volet Connexion compétences de Service Canada, fut inscrite à une des séances d'information données habituellement par le ou la conseillère attribué au projet, à Intégration jeunesse tout le long de la période de recrutement. En 2012, sept séances d'information furent dispensées à Intégration jeunesse à des groupes constitués d'une dizaine de personnes. Comme le révèle le rapport final, 81 personnes se sont présentées lors de ces séances. La conseillère n'était pas en mesure, cette année, de présenter le projet, étant prise sur un autre projet qui prenait fin. C'est le superviseur et une autre employée d'IJQ qui rencontrèrent les candidats.

Durant la séance, le candidat se devait d'abord de remplir une « Fiche d'inscription » portant sur les renseignements personnels, la situation économique actuelle, le niveau de scolarité complété, les expériences de travail et les secteurs d' - qui l'intéressent. Après un mot de bienvenue, la mission d'IJQ et les différents services offerts par l'organisme seront présentés par le biais d'une vidéo d'une durée d'environ dix minutes. Le projet RAS sera, ensuite, présenté avec plus de détails et de précisions par la conseillère. Puis, on abordera de façon détaillée l'historique du projet, sa durée, ses objectifs et son déroulement (ateliers de formation, milieux de stages, plein air urbain, allocations reçues). L'intervenant d'IJQ prendra soin de répondre aux questions susceptibles de surgir en cours de présentation. Le tout permettra aux personnes présentes de valider leur propre intérêt vis-à-vis du projet.

Chacun des candidats se devait également de répondre au test Raven, appelé également « matrices de Raven ». À chaque question, l'exercice consiste à choisir la figure qui complète la série. Le niveau de difficulté augmente de question en question.

Il s'agit d'un test de logique que l'on faisait passer régulièrement à IJQ aux candidats à l'amorce des projets dans le simple but de mesurer — et non pas de discriminer, nous précisait la directrice de l'organisme — les dispositions d'un individu à suivre des formations et à passer des examens théoriques.

En 2010, on avait jugé à IJQ qu'il n'était pas nécessaire d'administrer ce test pour le projet RAS, car si les participants avaient à suivre des cours en classe, ils n'étaient pas évalués de façon formelle, nous explique la conseillère. Cependant, il fut réintroduit en 2012. « *Cette année, on l'a réintroduit à cause de la CSDM, ils vont quand même avoir des cours [à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal et des examens obligatoires]* », explique la conseillère. À la date de l'entrevue avec la conseillère, nous avons à IJQ les résultats obtenus par les participants lors du premier examen pratique. Peut-être est-ce une simple coïncidence, mais ceux ayant réussi l'examen — seulement trois participants — étaient ceux qui avaient obtenu de bons résultats au test. À propos de la pertinence de faire passer ou non ledit test lors du processus de sélection de RAS, la conseillère soulignera que « puisque le test Raven prend un certain temps à remplir, c'est aussi un bon moyen pour tester la volonté et la persévérance du candidat ».

En regardant les résultats obtenus par les participants, nous remarquons que les personnes d'origine haïtienne (nombreuses dans le groupe, 5/15) avaient toutes obtenu de très faibles résultats. Bien que nous n'ayons pas le temps dans cette présente évaluation de traiter de cette question, il serait intéressant de se demander si ces tests d'intelligence, c'est-à-dire de la façon dont ils sont construits, désavantagent et discriminent les personnes appartenant à certaines communautés culturelles.

À la séance d'information, le candidat se devait aussi de rédiger une composition intitulée « Parle-nous un peu de toi... »¹² en apportant des réponses tenant sur une dizaine de lignes aux interrogations suivantes :

- 1) « *Qu'est-ce qu'a été ta vie jusqu'à maintenant?* »
- 2) « *Comment vois-tu ton avenir?* »
- 3) « *Explique ton intérêt et tes motivations à suivre ce projet* »
- 4) « *Quels sont les défis qui t'attendent si tu es choisi pour participer au projet?* »

Cette courte composition écrite permettait surtout aux intervenants d'IJQ de connaître un peu mieux le candidat. Encore une fois, il était possible ici de mesurer le degré de motivation du participant, selon que ce dernier prenait ou non le temps de répondre à chacune des questions.

Une fois le formulaire, le test Raven et la composition dûment complétés, un rendez-vous pour l'entrevue individuelle sera donné au candidat¹³, selon les disponibilités du conseiller ou selon celles du responsable au recrutement. Cette année, tous les candidats ont été convoqués pour une entrevue. Le superviseur nous disait que ce n'est qu'« en cas extrême » seulement qu'une personne n'était pas invitée à revenir pour être rencontrée individuellement. Du point de vue des responsables, « si quelqu'un dérange le groupe, est agressif ou éprouve de problèmes graves de santé mentale, nous lui suggérerons d'entrer en contact avec des ressources mieux adaptées à sa condition ». Néanmoins, les responsables mentionnent qu'ils apprécient grandement rencontrer cette personne même si son attitude et sa conduite semblent inadéquates. Les intervenants d'IJQ tentent toujours de référer le plus possible ceux qui frappent à leur porte à d'autres ressources advenant qu'ils ne puissent eux-mêmes intervenir d'une quelconque façon.

Entrevue individuelle

La rencontre individuelle est une étape cruciale dans le processus de sélection des participants et sert à mieux connaître chacun des candidats. L'entrevue, effectuée habituellement par le conseiller d'IJQ attiré au projet, est d'une durée variant entre 30 et 45 minutes et a pour objectif d'évaluer l'intérêt et la motivation de la personne rencontrée.

Il faut noter que tout au long du processus de recrutement ces facteurs auront été en quelque sorte « testés ». Par exemple, un retard significatif à la séance d'information ou à l'entrevue individuelle pourra être pris en compte lors de la sélection des participants. Ceci dit, lors de

¹² IJQ. Parle-nous un peu de toi... (formulaire interne), 2 pages.

¹³ Cette année tous les candidats ont, apparemment, été convoqués à une entrevue individuelle. Dans les rapports finaux des années antérieures, les statistiques révèlent que ce ne sont pas toujours tous les jeunes qui ont pu dans le passé accéder à cette étape du processus de recrutement. Est-ce parce qu'ils ne sont pas intéressés à poursuivre la démarche d'admission au projet ou encore qu'ils ont échoué le test Raven, par exemple? Dans le rapport final de 2007, on pouvait lire « Les jeunes qui réussissaient le test étaient convoqués à une entrevue individuelle visant à valider si leur profil correspondait aux critères de Connexion compétences et si leur motivation à participer au projet était suffisante » *Rapport final : Projet De la racine au sommet*, décembre 2007, p. 4.

l'entrevue, on suivra une grille d'entrevue élaborée spécialement pour le projet RAS. On questionnera le candidat sur sa situation sociale. Avec qui demeure-t-il? Quel est le nombre de personnes dans sa famille? A-t-il des enfants à sa charge? On vérifiera si le candidat se sent capable de passer de nombreuses heures en classe. « Trouves-tu ça plate d'être assis et d'écouter? » demandera-t-on pour sonder la capacité de la personne à suivre les ateliers sur une durée totale de 270 heures. Étant donné que la composante « groupe » est fondamentale dans une aventure telle que le projet RAS, puisque les participants devront passer une bonne partie du projet ensemble en classe, mais également lors des activités de plein air et lors des différentes visites, on cherchera à entendre le candidat parler, durant l'entrevue, de sa capacité à travailler en équipe et de son envie de vivre une telle expérience s'étalant sur une durée de six mois.

Quelques mises en situation exposées durant l'entrevue serviront à mieux cerner la personne rencontrée sur le plan relationnel. Prenons l'exemple suivant d'une mise en situation :

Il te paraît évident qu'un autre participant du groupe ne t'aime pas. Il ose même t'insulter quand l'intervenant n'est pas présent. Comment réagis-tu?

Ou encore, pour saisir l'attitude générale du candidat au travail, on pourra lui poser ce type de question en guise de mises en situation : « Tu rates ton bus le matin pour venir au projet, que fais-tu? » Par ailleurs, puisque plusieurs tâches à effectuer lors des stages de travail se dérouleront à l'extérieur, il faudra savoir si le candidat est intéressé à travailler dans de telles conditions. En ce qui a trait à l'intérêt pour l'environnement, comme le disaient les intervenants à IJQ, on questionnera, lors de l'entrevue, les candidats en leur demandant, par exemple, les gestes écologiques qu'ils posent au quotidien. Notons toutefois que les responsables du projet ne cherchent pas des participants ayant, obligatoirement, une très grande conscientisation environnementale. Par le biais du projet, il s'agira plutôt de développer des réflexes écologiques chez les participants. Comme le mentionne un responsable du projet, la vocation d'IJQ et du projet RAS, ce n'est pas l'environnement, mais bel et bien l'insertion. L'environnement, précisera-t-il « c'est un outil, c'est un chemin pour atteindre nos buts d'insertion ». Toutefois, dans le cadre de RAS, IJQ sera amené à travailler de pair avec d'autres organismes qui, eux, ont comme mission première l'environnement.

Lors d'une entrevue avec la conseillère qui fut en poste en 2010 et en 2012, nous lui avons demandé de nous expliquer en quelques mots les fondements sur lesquels se base la conduite des entretiens pour sélectionner les candidats :

On a un canevas d'entrevue. On ratisse assez large, ça va de la préoccupation face à l'environnement, qui n'est pas toujours très présente, en passant par la situation familiale et les intérêts généraux du candidat. L'entrevue est un prétexte pour en savoir un petit peu plus sur la personne. Je vais regarder où elle en est dans son parcours, si le projet va lui permettre de faire quelque chose d'intéressant dans son cheminement. Sans cesse, je me

demande si la personne qui est devant moi a la personnalité pour bien s'insérer dans le projet. Si elle a la motivation nécessaire, même si elle est fluctuante. [...]

Aussi, selon la conseillère, il n'y a pas de meilleure entrevue que celle au cours de laquelle on se permet d'être soi-même. Elle souhaite sentir que le candidat « se livre », à tout le moins quelque peu, et est honnête dans ses réponses :

Lorsque nous tournons en rond lors de l'entretien et que je sens qu'il y a absence de dialogue, je sors carrément du cadre de l'entrevue pour m'enquérir de la vie de la personne. S'il y a beaucoup de problèmes qui ressortent, mais qu'il y a un dialogue d'établi, il y'a, de mon point de vue, de l'espoir. En bref, tu as quarante-cinq minutes pour déterminer si cette personne a réellement le profil pour s'intégrer dans le projet. Au fil du temps, on acquiert de l'expérience et c'est ainsi qu'en dix minutes on peut savoir si tu as devant toi le bon candidat où sinon une personne que tu devras mettre en lien avec d'autres organismes.

En cas de doute, il est également possible de rencontrer à nouveau la personne.

Pour faciliter la classification des candidats, la personne responsable du recrutement attribuera à chacun des candidats un code couleur 1) vert; 2) jaune; et 3) rouge. Le candidat « vert » est celui qui est *a priori* sélectionné. Ce candidat aura fait preuve, *grosso modo*, de dynamisme lors de l'entrevue, sera intéressé à apprendre et démontrera qu'il a un objectif plus ou moins précis à atteindre. La classification « jaune » indique qu'un doute persiste. Ceci dit, advenant que des « verts » se désistent ou ne soient pas acceptés au final par Service Canada, on pourra considérer les candidats « jaunes » comme étant des suppléants acceptables.

Le candidat classé « rouge » est un candidat refusé de prime abord. Par exemple, cette personne ne se sera pas montrée suffisamment intéressée par le projet durant l'entrevue ou, rarement, n'avait pas une maîtrise suffisante de la langue française. Lorsqu'on consulte les rapports finaux des années précédentes, il semblerait qu'IJQ fut dans l'obligation d'accepter des candidats « rouges » à la suite de recrutements jugés difficiles¹⁴. Tout au long du processus et plus spécifiquement lors de la période d'entrevues, toutes les personnes impliquées dans le recrutement à IJQ, c'est-à-dire la personne en charge des entrevues, le conseiller attitré au projet ainsi que le superviseur, se réuniront en comité et discuteront des candidats interviewés. À la suite de quoi, les personnes sélectionnées par le comité seront immédiatement appelées et devront revenir à l'organisme pour compléter et signer le « Formulaire de renseignements sur le participant » destiné à Service Canada, qui approuvera ou non, au final, le choix du participant.¹⁵

¹⁴ Voir notamment les rapports finaux d'IJQ envoyés à Service Canada en 2007 (p.8) et en 2008 (p.4).

¹⁵ « Cette année, un seul des participants sélectionnés au préalable par IJQ s'est vu, à notre connaissance, refusé l'accès au projet par Service Canada et ce, parce qu'il avait déjà participé à un projet similaire sous le volet *Connexion compétences*. » Source : entrevue réalisée avec un informateur clé de l'organisme.

On veillera à téléphoner également à toutes les personnes interviewées et qui n'ont pas été retenues pour faire partie du projet.

Lorsque nous avons interviewé la conseillère à la mi-août 2012, elle soulignait combien l'entrevue individuelle était une étape cruciale non seulement dans le processus de sélection, mais également dans le développement d'une relation de confiance entre le conseiller et les participants.

Lors de la dernière édition de RAS en 2012, la conseillère n'a pu se libérer pour participer au recrutement. Certes, elle fut consultée de façon régulière au cours du processus de sélection, mais elle n'a ni mené les séances d'information, ni rencontré la très grande majorité des participants en entrevue individuelle avant le projet. En 2010, elle avait elle-même effectué la sélection des participants pour le projet RAS. En l'occurrence, il est, à son avis, souhaitable que le conseiller se charge lui-même du recrutement des participants :

Quand tu choisis un candidat et que tu communique avec ce dernier pour l'informer qu'il est accepté, il y a déjà un lien qui est créé.

En revenant sur le processus de sélection de 2012, la conseillère nous explique avoir rencontré quelques candidats, dont deux des participants sélectionnés pour la cohorte 2012, Cherline et Thomas. Cherline avait été admise dans le projet plus tardivement pour remplacer une participante qui avait abandonné dès les premières semaines du projet. En ce qui concerne Thomas, elle a constaté qu'il avait un lourd passé derrière lui et mentionna avoir hésité à le prendre dans le projet.

ACCOMPAGNEMENT ET PRATIQUES D'INTERVENTION

Lors de son parcours dans le projet RAS, le participant sera *accompagné* par le conseiller en emploi attiré au projet mais aussi par d'autres intervenants. Notons que l'emploi du mot « accompagnement » s'est popularisé au cours des deux dernières décennies lorsqu'il est question des pratiques d'intervention¹⁶. L'utilisation de ce vocable renvoie surtout au rejet du concept de prise en charge. On ne considère plus que la relation d'aide doit consister à « faire à la place de la personne », mais qu'elle vise plutôt à « la soutenir dans ses efforts pour trouver la réponse à ses problèmes et sa propre voie ».¹⁷ En ce sens, « accompagner », c'est porter une attention particulière à autrui, sans pour autant qu'il y ait de prise en charge. Accompagner, c'est mettre l'emphase sur le développement de la confiance et de la connaissance de soi. Accompagner, c'est « contrer la solitude et l'indifférence » et c'est « vouloir traiter chaque personne comme un être

¹⁶ Gagnon, Moulin et Eysermann (2011).

¹⁷ Ibid.

unique en fonction de ses goûts, de ses désirs et de sa situation personnelle ». ¹⁸ Il s'agira donc de permettre à l'individu de s'appuyer sur ses propres ressources afin qu'il puisse accéder également au bien-être et, ainsi, développer son plein potentiel.

C'est ce rôle d'accompagnateur qu'aura à jouer le conseiller auprès des participants dans RAS en soutenant ces jeunes adultes présentant différentes barrières à l'emploi, tout au long de leur parcours dans le projet d'une durée de six mois et tout au long de leurs démarches. À la lumière de nos observations, mais également des entrevues que nous avons menées auprès du personnel d'IJQ et des participants, quelles sont les pratiques d'intervention du conseiller? Comment se transpose concrètement cette idée d'accompagnement dans le projet RAS?

L'expérience des conseillers

Avant d'œuvrer dans le domaine de l'insertion, la conseillère dans les éditions 2010 et 2012 de RAS, avait complété une maîtrise en anthropologie à l'Université McGill. Elle a réalisé, entre autres, une étude ethnographique sur une communauté autochtone du Chiapas au Mexique et a participé à des recherches, au Québec, en milieux autochtone et inuit. Portant une critique nuancée et assumée à l'endroit du milieu universitaire et de la recherche, elle semble être réellement satisfaite de travailler désormais pour Intégration Jeunesse du Québec. Avant d'y être embauchée comme conseillère en emploi, elle a occupé cette fonction à Vancouver dans un organisme qui offrait des services aux francophones pendant un peu plus d'un an. Ensuite, toujours à Vancouver, elle a été coordonnatrice, à la Croix-Rouge, d'un programme pour demandeurs d'asile. Elle a suivi une formation en counselling au Vancouver Community College.

Pour sa part, le superviseur du projet RAS depuis 2010 et conseiller sur le projet en 2009, détient un premier baccalauréat en biochimie et un second en éducation. À la fin de son parcours universitaire, il a fait un stage d'enseignement dans une école située près de la prison de Kingston et dit avoir réellement apprécié travailler avec une clientèle marginale. Après la fin de sa formation, il a travaillé pendant plusieurs années auprès des populations vulnérables à l'étranger. En revenant au Québec, il a œuvré dans le milieu communautaire à Montréal avant d'obtenir un emploi à Intégration jeunesse.

J'ai décidé de migrer dans le communautaire parce que je me sens utile dans ce monde. De plus, j'aime beaucoup travailler avec des clientèles dites marginales. J'ai aussi un passé qui fait en sorte que je suis un peu comme eux et c'est pour cette raison, sans doute, que je peux mieux les comprendre.

Nous avons également rencontré une autre superviseuse qui œuvre au sein d'IJQ. Cette dernière fut conseillère de 2007 à 2009 au projet RAS. Elle a complété, en 1992, une technique en travail

¹⁸ Ibid.

social. Par la suite, elle désirait poursuivre des études dans un domaine qui l'aiderait au niveau de la communication et de l'animation. Elle a complété un baccalauréat en psychosociologie de la communication à l'UQAM en 1995. Elle a travaillé dans une maison pour jeunes, comme intervenante. Ensuite, elle fut responsable d'une garderie « prématernelle » pendant six mois. Elle a travaillé en employabilité pendant quatre ans comme conseillère dans un carrefour jeunesse-emploi. Elle animait d'ailleurs des ateliers portant sur le thème de la préemployabilité. Entre-temps, elle a accumulé diverses expériences auprès de clientèles « en difficulté » telles que des femmes accablées par divers types de problèmes et des personnes ayant eu des traumatismes crâniens. Elle a, au final, constaté que c'était l'employabilité qu'elle aimait le plus parce que « c'était quelque chose de positif », raconte-t-elle. Selon cette superviseuse, « il y a toujours quelque chose de positif qui ressort », de la recherche d'emploi ou d'un retour aux études. Elle est à IJQ depuis neuf ans maintenant. À l'origine, elle s'occupait de groupes de formation semi-professionnelle (des formations développées selon les besoins des employeurs comme le CHUM, un conseiller animalier, etc.)

Susciter l'intérêt et maintenir le groupe

Dans un projet tel que RAS, le conseiller se doit de faire preuve quotidiennement de beaucoup de motivation lors des activités. Comme le soulignait une personne ayant agi à titre de conseiller au projet RAS :

[...] il est important que le conseiller attiré à RAS ait non seulement une expérience en insertion, mais également des aptitudes en animation de groupe. Il faut susciter l'intérêt du participant, étant donné que la plupart des jeunes adultes sélectionnés ont des problèmes de motivation. Le défi dans le projet est de les amener à se dépasser, à connaître autre chose, à rompre avec les abandons répétitifs.

La volonté de concilier l'intérêt du participant et le dépassement de soi est au cœur du projet RAS. « Mais, ce n'est pas évident, ce n'est pas la voie facile », disait la directrice de l'organisme. Elle poursuit en entrevue en disant :

Les jeunes en difficulté socioprofessionnelle ont souvent des intérêts XYZ. Ils sont souvent doués mais abandonnent ou se démotivent rapidement lorsque cela ne fonctionne pas comme prévu, comme ils le souhaitent. Souvent lorsqu'on les dévie de ce qui les anime, ils réagissent négativement et les risques d'abandon sont élevés.

Une autre facette importante du rôle joué par le conseiller dans le projet RAS est de réussir à maintenir un bon climat dans le groupe de participants. Le conseiller devra, par exemple, s'assurer d'un traitement équitable entre les participants. Comme nous avons pu l'observer cette année, les participants sont plutôt enclins à se sentir rapidement lésés.

Un tel dira qu'une telle a eu la chance d'obtenir tel stage, un autre soulèvera que tel autre a mérité tel privilège et lui pas ou encore se demandera pourquoi « ce participant a le droit de s'absenter et pas moi », etc.¹⁹

Aussi, le conseiller devra porter son attention aux « leaders négatifs », qui ont parfois une influence néfaste sur les participants. Si lors de la dernière édition du projet aucun participant n'avait *campé ce rôle*, nous avons pu constater l'existence de ce type de profil dans les d'archives que l'on décrivait comme étant parfois charismatique et faisant part aux autres d'une vision plus ou moins positive du projet. Confrontés à ce type de participant, les conseillers durent intervenir afin de maintenir un bon climat dans le groupe et une adhésion positive de tous et de toutes au projet.

Suivi individuel et élaboration d'un plan d'action

Le suivi individuel (ou suivi psychosocial) se déroule simultanément aux autres activités qui ont cours dans RAS alors que la fréquence des rencontres ayant trait au suivi psychosocial varie selon les besoins spécifiques de chacun des participants. IJQ a opté de donner amplement de latitude aux intervenants. Chaque intervenant est alors en mesure d'intervenir selon le meilleur de sa personnalité propre. Cependant, il y a certaines balises à l'intervention, c'est-à-dire un cadre d'intervention²⁰, nous disait la directrice de l'organisme :

L'accompagnement ne va pas jusqu'à aller aider un jeune à faire ses boîtes lorsqu'il déménage. Cependant, lorsqu'on n'a pas de nouvelles, on l'appelle. Lorsqu'il est absent, on veut savoir pourquoi. On le rencontre. On essaie de l'aider à passer au travers des difficultés qu'il rencontre. Les conseillers doivent accorder beaucoup de temps à ces dimensions. Si un jeune « pète sa coche », par exemple, si sa vie personnelle éclate, il sera soutenu.

Dès les premières rencontres entre le conseiller et le participant, un plan d'action personnalisé sera élaboré avec l'aide du conseiller en orientation. L'idée sera de clarifier l'objectif visé et les étapes à suivre pour que le participant puisse atteindre son but. Très souvent, les démarches visant à trouver un emploi ou à retourner aux études devront être précédées par une stabilisation de la vie personnelle du participant, par un retour à la santé ou encore par le développement de compétences liées à la préemployabilité.

Très souvent, l'étape première des participants sera de régler leur situation de vie au sens large du terme et de *réaliser* qu'ils vivent une situation problématique. Par exemple, dans les archives consultées, nous avons pu constater l'existence de difficultés éprouvées en matière de logement et de milieu de vie. Quelques participants ont même vécu des périodes très intenses et fréquentes de mobilité résidentielle. D'autres, souvent les mêmes, eurent des épisodes d'itinérance dans le

¹⁹ Extrait du carnet de bord des chercheurs (notes internes).

²⁰ IJQ, *Cadre d'intervention* (version d'octobre 2011), 9 pages.

passé. De plus, il faut noter que la réalité socioprofessionnelle de ces jeunes adultes a pour conséquence de n'avoir aucune autonomie financière.

Bien évidemment, le manque d'autonomie créera forcément d'autres problèmes pour le participant. Parfois on remarquera une très forte dépendance à l'égard des parents chez lesquels certains participants résident encore. Dans d'autres cas, c'est à l'égard du conjoint que cette dépendance se manifeste. Dans certains cas, le jeune lui-même considérera les relations entretenues avec certaines personnes comme néfastes. Mais n'ayant pas de ressources suffisantes, ni la confiance nécessaire en leurs propres moyens, ces jeunes se retrouvent dans des situations pénibles. Certains participants raconteront au conseiller les problèmes qu'ils ont avec leurs parents. Des participants relatent provenir d'un milieu violent. Des participants pourront faire état de violence subie. Certains d'entre eux devront utiliser leurs minces allocations pour le bénéfice de leur famille et, dans certains cas, de leurs parents.

De plus, pour ceux et celles qui sont confrontés à de très importantes difficultés souvent proches d'un état de survie, l'idée de se refaire une santé se classe tout en haut de la liste des priorités. Cela se constate dans l'étude des notes des conseillers, de même que dans les plans d'action que nous avons consultés. Dans les cas moins dramatiques et moins extrêmes, le jeune adulte aura pour tâche de revoir en profondeur ses habitudes de vie. Parfois, les participants s'endorment durant les ateliers et semblent avoir des problèmes de sommeil. D'autres pourront avoir différentes raisons de mettre leur santé en priorité (consommation de drogue ou d'alcool, dépression, etc.)

Il faut souligner que plusieurs participants ont des problèmes avec l'assiduité et la ponctualité. Plusieurs d'entre eux éprouvent de la difficulté à se lever le matin et à se rendre aux ateliers ou à leur lieu de travail. Pour eux, il s'agira de développer (ou de retrouver) un niveau adéquat de fiabilité ainsi que leur sens des responsabilités pour pouvoir être en mesure, dans l'avenir, de se trouver et de conserver un emploi. Pendant le projet, la conseillère prendra beaucoup de son temps à faire le suivi des retards et des absences et à faire des mises au point avec les participants au sujet de mille et une choses de la vie quotidienne.

Il faut dire que des qualités personnelles sont valorisées tant dans le milieu du travail que dans le reste de la société, comme la ponctualité, l'entregent, la confiance en soi, l'initiative, la rapidité et l'esprit d'équipe. D'autres attitudes et comportements ne sont, quant à eux, généralement pas appréciés, voire ne sont pas tolérés par les employeurs. Les absences injustifiées, le non-respect des règles de conduite, la paresse, l'indifférence, la lenteur d'exécution, le manque d'entregent sont quelques exemples de comportements presque unanimement impopulaires. Lors de leur passage au sein du projet RAS, il s'agira donc, pour certains, de parvenir à améliorer ce qu'on appelle « des compétences liées à la préemployabilité », c'est-à-dire ce qui est considéré comme des habiletés sociales de base afin de pouvoir parvenir à obtenir et à conserver un emploi.

Enfin, lors du suivi individuel, le participant pourra être soutenu et écouté lorsqu'il rencontrera les difficultés que nous venons tout juste d'énumérer. Le participant sera accompagné dans l'atteinte de ses objectifs qui seront fixés dans un plan d'action dès les premières rencontres avec la conseillère (obtention d'un emploi, retour aux études, retour à la santé, etc.). Souvent, le conseiller devra parvenir à *faire réaliser* au participant que tel ou tel comportement ou que telle ou telle situation peut engendrer des problèmes qui lui seront préjudiciables pour sa participation au projet RAS mais aussi, pour plus tard, lorsqu'il aura à se trouver du travail. À leur arrivée dans le projet, les participants n'ont pas toujours conscience de leurs barrières à l'emploi. Ainsi, lorsque les participants rencontrent ces difficultés, ils peuvent être aidés par le conseiller ou encore référés à d'autres ressources.

Expériences « en milieu protégé »

Lors du projet, les participants auront à suivre des cours et seront intégrés dans un « vrai » milieu de travail. Ce milieu comportera des contraintes d'horaire et de tâches précises à effectuer. Tout au long de cette immersion, les participants seront accompagnés. C'est en ce sens qu'il s'agit d'une expérience de travail en « milieu protégé ».

Comme le soulignait un participant cette année, lors d'une entrevue, « jusqu'à la fin du projet, je n'ai jamais été abandonné ». Le projet leur permettait d'avoir la chance de se confronter à la réalité du milieu du travail et de s'améliorer. Comme le soulignait le conseiller en orientation :

L'insertion est un milieu protégé, dans le sens où il s'agit d'un endroit où ils peuvent exprimer, à leur façon, toute leur manière d'être contrairement à un milieu de travail régulier qui ne supporte pas ce genre d'écart à la norme et à la règle.

En étant participant au projet RAS, ils seront accompagnés, soutenus et également confrontés, au besoin, par les intervenants afin de les amener à réfléchir sur leur façon d'être au travail, ceci dans un but d'amélioration. Pendant toute la période consacrée aux stages, le conseiller d'IJQ a effectué un suivi régulier ainsi que des visites régulières dans les milieux de travail.

Ressource en santé mentale

Une lecture complète des dossiers des participants donne à voir qu'une partie de la clientèle ciblée pour le projet RAS est parfois touchée par des problèmes de santé mentale. Il faut dire que les jeunes adultes ayant vécu des problèmes de santé mentale devaient être priorités selon les critères du volet Connexion compétences de Service Canada. On rapportera, par exemple, en 2005, qu'un tel participant a fait une crise d'angoisse au parc La Fontaine lors d'une activité. En 2006, une des participantes disait avoir un trouble de personnalité limite. Elle avait fait une psychose six ans auparavant. Dans les notes de suivi, on disait qu'elle était affolée durant son stage, car « sa responsable de plateau ressemble à une de ses amies qui a été tuée ». L'année

suivante, en 2007, un participant croit que tout le monde le rejette et quitte son stage sans avertir personne.

Étant donné que les différents problèmes de santé mentale se manifestent par « des difficultés relationnelles majeures, des crises psychiatriques [...], de l'absentéisme causé par des crises d'anxiété profonde, des états paranoïaques [...] »²¹, en 2008 IJQ proposait de se doter pour le projet RAS des services d'une psychologue œuvrant dans un centre de crise du quartier. Il s'agit plus spécifiquement d'un service de « coaching en intervention auprès des conseillers »²² et qui sera financé par la Ville de Montréal. On parlera de rencontres régulières et ponctuelles, soit en cas de besoin entre la conseillère et cette ressource en santé mentale pendant lesquelles il sera question des cas de participants aux prises avec des problèmes de santé mentale, mais également de toxicomanie et de sérieux problèmes socioéconomiques.

SERVICE EN ORIENTATION

Les participants au projet RAS, avec l'aide de la conseillère, avaient à élaborer un plan d'action individuel contenant les étapes à suivre pour accéder à un emploi souhaité ou encore pour effectuer un retour aux études. Dans les rapports finaux, on dénote que « de grands besoins ont été constatés quant à leur difficulté de se projeter dans le futur et à échafauder des plans réalistes et motivants pour leur avenir » et que plusieurs avaient pu « bénéficier de services professionnels en orientation ».²³ Ce service d'orientation était offert dans le projet grâce au financement de la Ville de Montréal. Dans les rapports finaux de 2005, 2006 et 2008, on dira brièvement que cette expérience « s'est avérée positive pour qui en ont profité »²⁴. Dans le rapport de 2007, on précise que 11 participants ont bénéficié du service en orientation²⁵. En 2009, on note qu'un total de 54 h d'orientation a été offert aux participants ayant des besoins spécifiques à ce niveau²⁶. En 2010, il est précisé au rapport que 59 heures d'orientation ont été offertes.²⁷

Depuis 2005, le conseiller en orientation rencontre les participants, sur une durée d'environ deux mois selon leurs besoins respectifs, afin de les aider à s'orienter professionnellement et à collaborer avec le conseiller. Il a travaillé pendant vingt ans à Comité organisateur d'événements – Montréal (CODEM), situé aux angles des rues De Maisonneuve et De Lorimier, un organisme sans but lucratif offrant des services d'aide à l'emploi. Il fut d'abord conseiller en emploi et ensuite conseiller en orientation et ce, toujours en individuel ou presque, précise-t-il. Il œuvrait

²¹ IJQ, Projet d'insertion socioprofessionnelle « De la racine au sommet », présenté à Service Canada, décembre 2008, p. 20.

²² IJQ, Rapport final. Projet « De la racine au sommet 2009 », déposé à Service Canada, décembre 2009, p. 7.

²³ IJQ, Rapport final. Projet « De la racine au sommet 2005 », p. 5.

²⁴ Rapport final 2005, p. 5; Rapport final 2006, p. 6; Rapport final 2008, p. 6.

²⁵ Rapport final 2007, p. 7.

²⁶ Rapport final 2009, p. 6.

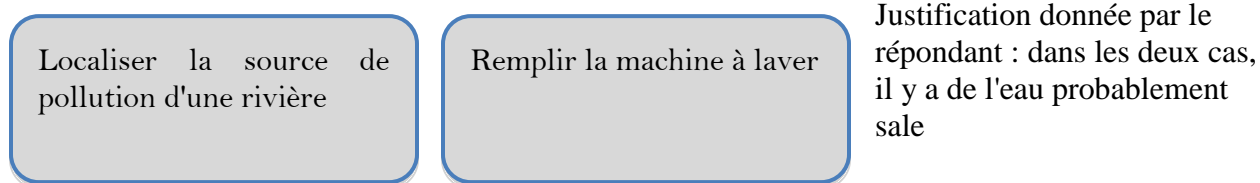
²⁷ Rapport final 2010, p. 6.

surtout auprès d'une clientèle âgée entre 16 et 35 ans. Le conseiller en orientation a également collaboré avec les Carrefours jeunesse-emploi. Il travaille maintenant à son compte et pratique en privé et donne régulièrement des formations sur l'Épreuve Groupements.

L'Épreuve Groupements

Lors de leur première rencontre avec le conseiller en orientation, les participants du projet RAS passeront l'Épreuve Groupements. Il s'agit en quelque sorte d'un jeu d'association. Dans sa version actuelle, l'Épreuve comporte 37 énoncés contenant chacun un verbe d'action et un complément tel que « Remplir la machine à linge », « accorder un piano », « transporter un blessé ». La tâche consiste à « grouper » les énoncés qui semblent aller ensemble, en indiquant sur une feuille à part le numéro des cartons ainsi qu'une justification à cette association. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et le répondant peut prendre le temps qu'il juge nécessaire pour compléter l'épreuve. Ainsi, si pour un répondant les cartons ne semblent pas aller ensemble, celui-ci peut dire pourquoi. Le graphique 3 donne un exemple tiré de *L'identité du moi : l'approche psychogénétique et ses applications* de Luc Bégin, qui a développé l'Épreuve²⁸.

Graphique 3. Exemple d'épreuve tiré de l'exercice *L'identité du moi*



Dans cette association, il sera possible de noter, par exemple, l'omission de l'action au profit de l'objet, de la part de l'individu, écrit Bégin. Le conseiller en orientation croit que l'Épreuve Groupements est un outil précieux pour les professionnels œuvrant dans le domaine de l'orientation. On a fondé l'Épreuve Groupements « pour avoir une meilleure idée de la façon dont les gens abordent les situations dans la vie ». Selon le conseiller et psychothérapeute :

Le côté spectaculaire de ce test réside dans le fait que nous sommes dans un univers façonné par l'expression d'une pensée spontanée. Nous faisons des liens sans se rendre compte de cette opération. Ce test ne mesure pas, il prend une photo de la structure de la personne.

Orientation et insertion socioprofessionnelle

Pour le spécialiste en orientation, « L'orientation ce n'est pas d'ouvrir des portes c'est d'en fermer ». Il est difficile dans un monde où tous les possibles semblent ouverts de choisir ce à quoi nous consacrerons notre vie professionnelle. Ce faisant, « l'idée que tout le monde devrait

²⁸ Luc Bégin, *L'identité du moi : l'approche psychogénétique et ses applications*, Agence d'arc, 1990, p.18.

avoir choisi une orientation à dix-huit ans ça ne tient pas la route », ajoutait le conseiller. Selon lui, une minorité de jeunes au début de l'âge adulte a une idée claire de ce qu'ils veulent faire. Les autres « utiliseront leur vingtaine pour commencer à avoir une meilleure idée de qui ils sont », ce qui les obligera « à se confronter à des réalités parfois difficiles » à « frapper des murs », à dire « oui, j'suis bon là-dedans, mais pas tant que ça », à se « réévaluer ». Chercher à bien s'orienter dans sa vie professionnelle c'est, selon le conseiller en orientation, être capable de se dire « je valorise certaines choses, mais je n'ai absolument pas ce qu'il faut pour le faire ». De plus, il souligne que « la pire chose à faire en orientation c'est de se baser sur l'idée que l'on se fait d'un travail sans aller voir concrètement ce qu'on y fait. Le conseiller en orientation dit « axer ses efforts à clarifier les métiers et les professions qui intéressent les participants » d'une part et, d'autre part, « clarifier l'objectif ou l'intention » motivant cette décision.

Pour faire image, le conseiller en orientation se représente l'insertion comme une forme de « kidnapping ». Il s'agit d'extraire un jeune adulte « de sa routine habituelle pour l'amener dans un autre milieu ». L'insertion est, pour lui, un milieu protégé, un « endroit où il peut exprimer toute sa manière d'être sans trop de crainte ». La plupart des participants aux programmes d'insertion « réagissent assez mal aux contraintes qui se retrouvent dans les milieux de travail ». Beaucoup de ces participants, comme le rappelle le conseiller en orientation, sont impulsifs :

On a tous des émotions et il faut en tenir compte tout en sachant que celles-ci ne sont pas toujours de bons guides. Par exemple, pour le participant, il s'agit d'identifier ce qui le met en colère. Au fil du temps, il arrivera à se mettre en mode solution et non pas en mode réaction ou confrontation.

Pistes concrètes pour les participants du projet RAS

La plupart des participants du projet RAS interrogés en 2012 ont soulevé avoir grandement apprécié leurs rencontres avec le conseiller en orientation. Ce dernier, en s'entretenant avec les participants de RAS sur une base volontaire avec l'aide des résultats obtenus par l'Épreuve Groupements, mais aussi à la lumière de la grande expérience qu'il avait dans le domaine, était très souvent à même de donner des pistes concrètes aux participants en ce qui a trait à l'orientation de leur vie socioprofessionnelle.

Par exemple, le conseiller en orientation avait rencontré à plusieurs reprises Thomas, qui était impulsif, qui manquait de discipline et qui éprouvait beaucoup de problèmes de dépendance (drogue, alcool et jeu). Ensemble, ils s'étaient mis d'accord sur le fait que Thomas, ancien sportif, devait recommencer la pratique régulière d'une activité physique qu'il aimait et qu'il valoriserait, telle que la boxe, par exemple. Selon le conseiller en orientation, si Thomas parvient à maintenir une discipline dans cette activité, il pourrait ensuite la transposer dans les autres domaines de sa vie. Par ailleurs, c'est aussi au cours des rencontres avec le conseiller en

orientation que la participante embauchée à la Boutique écologique La Gaillarde avait réussi à définir plus clairement son intérêt pour tout ce qui touche à la mode et au service à la clientèle.

EN CLASSE

Dans le projet d'insertion socioprofessionnelle de RAS, les participants ont à passer de nombreuses heures en classes. Ils pourront suivre une formation, à la fois théorique et pratique, qui leur permettra d'acquérir des compétences techniques de base pour la réalisation de travaux relatifs, notamment, à l'environnement, à l'horticulture et à l'entretien paysager. Ces derniers suivront aussi des formations portant sur le service à la clientèle, sur l'animation et sur la faune indigène. Des ateliers dits généraux seront dispensés à IJQ sur la connaissance de soi, sur le développement d'un « savoir-être » et sur les méthodes de recherche d'emploi. Ces ateliers visent « à développer des compétences de bases jugées essentielles à l'intégration et au maintien en emploi ou en formation »²⁹, à favoriser l'acquisition d'habiletés que l'on associe à la préemployabilité et la réflexion sur soi. Le travail en équipe et l'expression par l'intermédiaire de discussions en groupe ou encore de présentations orales seront favorisés en classe ou encore lors de visites guidées. Il est à noter que nous exemplifierons le présent point avec le contenu des ateliers et des activités tels qu'ils se déroulèrent lors du projet RAS en 2012.

Ateliers, conférences et visites

Pendant les **heures d'accueil et intégration**, les participants seront accueillis par la conseillère la première journée du projet. Le groupe pourra apprendre à se connaître lors de cette journée. Quelques minutes après le début de ce premier atelier, ils seront invités à jouer à « Qui est qui? » Sur des enveloppes, il y a des questions inscrites « Que ferais-tu avec 200 000 \$? » et « Quel pouvoir magique aimerais-tu avoir? » Chacun doit répondre de façon anonyme aux questions et mettre leur réponse dans l'enveloppe. À tour de rôle, on pigera les réponses et on essaiera de deviner qui a répondu telle ou telle chose.

Au terme de cette activité, la mission de l'organisme et les règlements d'IJQ en matière de présence, de respect d'autrui, de non-consommation de drogue et d'alcool sur les lieux des différentes activités du projet seront exposés par la conseillère. Un contrat d'engagement sera signé par les participants. Ces derniers devront respecter les règlements généraux d'IJQ. La politique des retards et des absences sera expliquée par la conseillère lors de la journée d'accueil. Elle soulignera à quelques reprises que « c'est pour eux et pour leur avenir qu'ils se doivent d'être présents ». La plupart des participants dans ce type de programme d'insertion ont des problèmes sur les plans de la ponctualité et de l'assiduité. Il faut faire preuve de souplesse sans toutefois banaliser ces absences et ces retards. La conseillère dira sur cette question qu'« il y a une flexibilité ici », qu'elle ne « creusera pas (la question davantage) », qu'elle n'a « pas besoin de

²⁹ IJQ, *Rapport final. Projet « De la racine au sommet 2005' »*, p. 10.

détails »; que c'est pour leur propre avenir professionnel qu'ils doivent apprendre à se responsabiliser, à être fiables, assidus et à l'heure.

Un peu plus tard dans le projet, des heures de **cours sur la connaissance de soi** seront données par la conseillère. Très souvent, les jeunes adultes ne savent pas où s'orienter dans la vie, car ils ne se connaissent pas, ne savent pas qui ils sont et ce qu'ils aiment faire, nous disaient, lors de leur entrevue respective, la directrice d'IJQ et le conseiller en orientation. Une activité de réflexion individuelle sera faite dans le cadre cet atelier. Chaque participant se devra d'identifier ses points forts et ses points à améliorer en ce qui a trait à l'assiduité, la présentation, la motivation et le dynamisme, le sens des responsabilités, la sociabilité et l'esprit d'équipe, l'initiative, etc. Des discussions de groupe s'ensuivront.

Les cours de **service à la clientèle** donnés par un conférencier, psychothérapeute et éducateur spécialisé, furent réellement appréciés par les participants. Ces ateliers visaient également à amener les participants à tourner leur regard vers eux-mêmes. Par exemple, lors d'une activité à laquelle nous avons assisté le 4 mai 2012, les participants devaient répondre à un questionnaire visant à évaluer à quels Dieux les participants s'associaient et ce, « le plus vite possible ». Les choix étaient les suivants : Zeus, le visionnaire et le dirigeant, Athéna, la sérieuse et l'organisée, Phoebus, la sociabilité incarnée et l'esprit philosophe, et Mercure, le « party animal » et la légèreté. Après quoi, une discussion a suivi. Les participants semblaient grandement apprécier cette activité. Un des participants était le seul Zeus du groupe. Le formateur lui disait qu'il était fait pour diriger une équipe. Ces jeunes adultes avaient très souvent une très faible estime d'eux-mêmes et le formateur s'efforçait, durant ces cours, de leur redonner confiance, « d'allumer en eux la flamme que l'on avait éteint », nous disait-il en entrevue. Le deuxième cours, le 14 mai a débuté par la présentation du film documentaire intitulé « Pike Place Market » de Seattle. Par l'intermédiaire de ce film, il s'agissait d'exposer les attributs exceptionnels de ce marché en termes de service à la clientèle. La philosophie développée par les employés pour donner un excellent service à la clientèle était de : 1) jouer, 2) faire plaisir, 3) être présent et 4) choisir l'attitude la plus positive possible dans l'établissement du lien avec le client.

Une discussion animée sur le film s'ensuit. La deuxième partie porte sur les comportements humains associés à un animal. L'idée, pour donner un bon service à la clientèle, c'est de reconnaître ces différents comportements et de s'adapter en conséquence. Comme le rapporte le formateur :

On ne peut pas changer un client, mais par notre attitude, il est possible de lui faire adopter un autre comportement que celui qu'il arbore en général.

Par exemple, le client « girafe » est snob, s'exprime bien généralement, a une attitude hautaine en plus de détenir le pouvoir d'inférioriser l'autre, en l'occurrence le vendeur. Ce type de client ne

veut pas d'explication, dit le formateur. La phrase clé avec un client girafe est de dire « je vais voir ce que je peux faire ».

Dans les cours d'*animation*, les participants étaient amenés à s'exprimer oralement. Ils devaient faire un exposé oral d'environ 3 minutes. Ils avaient 30 à 45 minutes pour se préparer. Les sujets choisis furent variés : l'importance du français; l'influence des stars sur les jeunes filles; le cellulaire; les grues en origami; la différence entre le salaire des joueurs de hockey et des joueurs de soccer; Cuba; l'importance d'aller à l'école; l'importance du sommeil; le poker et le jeu et, enfin, Haïti. Deux cours furent consacrés aux exposés oraux. Lors du premier cours, les participants parlaient à tour de rôle alors que les autres étaient invités à commenter les exposés oraux de façon constructive. Le formateur insistait sur l'importance de pouvoir composer avec la critique, de ne pas se sentir attaqué personnellement. Au second cours, les participants se devaient de reprendre le même exposé oral, mais en version améliorée, en tenant compte des commentaires qu'ils avaient reçus. Aussi, ils étaient filmés lors de leur présentation. À la fin du cours, ils étaient amenés à voir leur prestation sur écran. Malgré la timidité et le malaise de certains, tous ont bien participé à cette activité.

Les **ateliers de Faune indigène** furent donnés à partir de la fin de l'été par une formatrice spécialisée en la matière. Il s'agissait de trois blocs portant sur les oiseaux du Québec, les mammifères et les reptiles. À ce moment du projet, certains participants avaient abandonné et d'autres se faisaient de plus en plus absents. La formatrice qui n'est pas à sa première expérience dans le projet RAS, nous disait qu'elle n'avait jamais vu un taux aussi bas de présences. Ce qui était probablement explicable, selon la conseillère de RAS, par le fait que ces ateliers étaient donnés à la fin du projet en 2012 et que certains participants avaient quitté le projet. Néanmoins, la formatrice avait aussi soulevé que l'intérêt pour la faune semblait moins important qu'il ne l'avait été dans les années passées.

Tout au long du projet, les participants seront amenés à faire plusieurs activités ensemble, très variées souvent liées à l'environnement, mais pas toujours. L'idée sera alors non seulement de conscientiser le groupe à l'environnement, mais aussi de leur permettre de vivre des expériences multiples, qui pourront peut-être susciter chez les participants de nouveaux intérêts ou encore de les amener vers une plus grande ouverture sur le monde et sur eux-mêmes. Les participants au projet RAS eurent droit, en début de projet, à une **conférence sur les droits des travailleurs non syndiqués** donnée par un représentant de l'organisme « Au bas de l'échelle ». Ils assistèrent également à une conférence sur le **droit des locataires**. Quelques heures seront attribuées aux **Actions écologiques au quotidien**. L'objectif sera alors de familiariser les participants aux actions écologiques dont la plupart des organismes d'accueil lors de la période de stage font la promotion (compostage, réduction des déchets, recyclage, etc.).

Comme **visites** dans divers lieux, les participants ont fait, entre autres, une visite au *Musée des Beaux-Arts* autour de la thématique de la culture autochtone. Un vendredi après-midi, le groupe est allé visiter le *Complexe environnemental de Saint-Michel*, lieu de l'ancienne carrière Miron et où se situe La Tohu. Une discussion intéressante a ensuite eu cours avec l'animateur de la Tohu. Les élections provinciales arrivaient à grands pas et l'animateur en a profité pour inviter les participants à aller voter. À la fin du projet, une visite au *Biodôme* avait été organisée par une professionnelle qui travaille comme animalière. Lors de cette visite, les participants ont pu aller dans « l'envers du décor ». Par exemple, ils ont pu pénétrer dans une grotte remplie de chauve-souris et dans la forêt tropicale en plus d'assister de très près à une séance de dressage de singes. Un après-midi, les participants ont visionné le **film Home**, réalisé en 2009 par Yann Arthus Bertrand, et disponible gratuitement sur Internet. Ce documentaire montre de magnifiques images de la terre vues du ciel, à l'état actuel. Un autre après-midi, le groupe participa à une **activité de tournage à l'ONF** pendant laquelle les participants, divisés en deux groupes, devaient faire la publicité d'un produit inusité. Cela fit appel non seulement à leur imagination, mais également à leur capacité à travailler en équipe, car chacun avait un rôle à jouer (acteurs, perchiste, caméraman et directeur artistique). Puis, les participants ont visionné les deux publicités dans la salle de cinéma. Le groupe eut également droit à une **séance d'initiation au yoga** ainsi qu'à un cours de *capoeira*.

Dès le début du projet, des **ateliers** portant sur la *Méthode de recherche d'emploi* furent donnés par la conseillère à IJQ. L'écriture du curriculum vitae (CV) fut abordée. Le temps nécessaire à la préparation de ce document fut consacré afin que chacun des participants ait en main, à la fin de leur séjour dans le projet RAS, un CV de qualité qui allait les avantager lors de leur recherche d'emploi. À la fin du projet, tout juste avant le projet spécial d'horticulture, trois semaines furent consacrées à la recherche d'emploi. Les participants avaient à leur disposition la salle d'informatique alors que la conseillère supervisait la rédaction de leur lettre d'intention, leur recherche d'emploi ou leurs démarches de retour aux études. Une simulation d'entrevue d'embauche fut également faite avec chacun des participants. Ils participèrent également à deux ateliers sur l'utilisation du logiciel Word et sur l'écriture du courriel, à l'organisme *La puce : ressource informatique*, situé sur la rue De Rouen.

Nouveaux cours à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal

Pour la première fois dans l'histoire de RAS, les participants eurent droit à une formation en *horticulture et en aménagement paysager* à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal et ce, grâce à une *entente entre IJQ et la Commission scolaire de Montréal (CSDM)*. Dans le passé, les participants avaient également des cours d'horticulture, mais ils étaient, de l'avis de la conseillère de RAS, « beaucoup trop théoriques » : il n'y en avait pas beaucoup de *terrain* et ils étaient dispensés principalement à IJQ. La conseillère a donc accueilli très favorablement ce nouveau dispositif. Comme l'expliquait un autre membre de RAS, la CSDM par l'entremise de l'École des métiers de l'horticulture, offrait à IJQ la possibilité de recevoir, par un spécialiste,

des cours de caractérisation des végétaux, d'entretien et d'aménagement paysager. Le superviseur de RAS, qui a négocié cette entente avec le soutien de la directrice d'IJQ, est convaincu que les participants bénéficieront d'un enseignement d'une meilleure qualité, que cela sera une meilleure expérience à ajouter à leur curriculum vitae. L'entente stipule que les participants passeront un examen à la fin de chacun des deux modules.³⁰

Au départ, la conseillère souligne avoir eu quelques inquiétudes concernant les cours d'horticulture. « Ma seule crainte c'était d'avoir trop d'heures avec un seul prof ». En tout, 117 heures étaient prévues pour les cours d'horticulture dans le calendrier en 2012. De plus, la conseillère se questionnait sur la tenue d'un examen à la fin des modules puisqu'« on les confronte encore à quelque chose qui pourrait être une défaite pour eux ». De ce fait, elle souhaitait rencontrer le formateur choisi avant que les cours ne débutent. « Je voulais le rencontrer avant et j'ai été très rassurée. Il avait une bonne attitude pour *dealer* avec les jeunes du projet RAS 2012 ».

Quant à l'enseignant rattaché à l'École des métiers de l'horticulture, lors de l'entrevue que nous avons menée avec lui à la fin du projet, il nous racontait que lorsqu'il s'était vu attribuer les heures de cours en horticulture et en aménagement paysager à donner au groupe RAS, certains professeurs de l'École lui disaient :

Tu ne sais pas dans quoi tu t'embarques, ces jeunes-là ont un passé difficile, tu vas trouver ça dur.

Un autre, qui avait enseigné dans un projet similaire lui avait dit avoir « trouvé ça enrichissant ». De son côté, il raconte ne pas avoir commencé avec de l'appréhension quoique c'était sa première expérience du genre. « Pas de panique avec ça », nous dit-il. En comparant les cours réguliers qu'il donne à l'École avec les cours qu'il donnait aux participants de RAS :

Je n'ai pas vu de différence, la seule distinction que j'ai vue c'est dans la discipline. C'était plus difficile de les discipliner car probablement qu'ils ne sont pas habitués ou ils ne sont pas prêts.

Avec lui, nous abordons le fait que les participants de RAS n'avaient pas forcément d'intérêt pour l'horticulture... « Il y a cet aspect, oui », disait l'enseignant :

Je te dirais qu'effectivement la discipline portait sur le manque d'intérêt. Ça ressemble plus à cela. Si c'était un sujet qui intéressait moins, il y avait plus de discipline à faire. C'est de cette façon que j'ai envisagé les choses tout au long de la formation.

³⁰ Après le projet, nous apprenons que des problèmes sont survenus relativement au second examen. La commission scolaire avait imposé sans préavis aux participants de RAS un examen couvrant davantage que la matière traitée dans les heures de cours d'horticulture — cours pourtant adaptés au projet RAS.

Par ailleurs, si la partie théorique est toujours la plus difficile, l'enseignant considère que l'engagement des participants de RAS a toujours été « très convenable dans les cours pratiques ». Il ajoute également ajuster le contenu de ses cours avec ses groupes d'élèves et pas seulement avec le groupe RAS. L'ajustement des contenus de cours ne provient pas essentiellement du profil des participants. Parfois, cela est lié à la température, à l'humeur générale des participants, à la disponibilité des matériaux. Nous lui demandons son appréciation de l'assiduité et de la ponctualité des participants.

Ça, c'était assez ordinaire. Dans un cours régulier, si les étudiants manquent trop souvent, ils n'ont pas le droit de passer les examens. Avec les participants de RAS, c'était différent.

Le professeur a aussi remarqué une « nonchalance » vis-à-vis les retards. Serrer la vis à IJQ à ce sujet? « Il faut savoir ce que “serrer la vis” donnerait? » Il avoue avoir dû lâcher prise en ce qui concerne les retards, bien que cela le « chatouille ». Il ajoute : « Je ne suis pas un patron, mais leur coéquipier ». Comment le formateur a-t-il géré les téléphones portables?

Les premières journées, j'ai constaté en classe que les participants non seulement recevaient des appels, mais “jouaient” constamment avec leur cellulaire. Je le tolère, parce que cela fait partie de notre société. Je le tolère parce qu'à chaque fois que tu confrontes des étudiants, tu crées un froid. Moi je suis plus un ami avec eux.

Le formateur a tenté de créer une belle proximité avec les participants. Les participants lors d'une journée assez difficile s'étaient vus retirer l'accès à la CSDM alors qu'ils travaillaient à nettoyer les plates-bandes. Ils ne portaient pas leurs dossards et certains faisaient trop de bruit à la cafétéria. L'enseignant n'avait cependant pas envie de s'étaler sur cette histoire... une mauvaise conjoncture, en fait. Après cet épisode de la CSDM, il raconta au groupe « une tranche de vie » :

Est-ce que vous savez ce que je faisais l'hiver passé? Ils me disent : « t'enseignais ». J'ai dit « oui, mais une journée par semaine, le restant du temps, je lavais de la vaisselle dans un restaurant ». Ils écoutaient. « Je gagnais le salaire minimum. Pourquoi que je faisais ça? Parce que j'avais besoin de cet argent-là pour nourrir ma famille ». J'ai dit « ça fait vingt-sept ans que je fais ce métier-là, mais j'ai toujours fait des hivers à soit laver de la vaisselle, à couper des légumes, j'ai toujours fait d'autres métiers », j'ai dit « je ne me suis jamais senti moins que les autres. Jamais, jamais, j'ai toujours senti que je faisais ma part pour ma famille et pour les gens autour du moi ». Parce qu'eux il me voyait comme un professeur qui faisait de l'argent, j'ai un diplôme d'études collégiales, oui, je suis allé à l'université, mais je lave de la vaisselle l'hiver. Je fais ma part c'est tout. Y'a personne qui va me dire « j'ai été obligé de l'aider » parce que là tu fais rien, je me démerde.

La conseillère soulignera que l'ensemble du cours s'est bien déroulé. Certes, nous avons remarqué que certains ne semblaient pas du tout apprécier devoir apprendre le nom latin des arbres et des végétaux lors du cours portant sur la caractérisation des végétaux. Comme le relate

la conseillère, plusieurs participants « *chialaient avec le latin* ». Par ailleurs, cette dernière affirme que les participants ont apprécié l'activité organisée par le formateur de l'École des métiers de l'horticulture qui consistait à travailler à l'aménagement d'un terrain dans les Laurentides. De plus, la conseillère n'a pas ressenti trop de stress par rapport à l'examen. « L'enseignant a vraiment dédramatisé la chose ». Cependant, comme nous l'avons mentionné, uniquement trois participants ont réussi l'examen théorique à la fin du premier module. Une reprise était possible. Au sujet des résultats de l'examen, le formateur s'est dit « désagréablement surpris » :

Je ne m'attendais pas à ça. J'ai présumé qu'il s'agissait d'un examen relativement simple. C'est triste parce qu'ils n'ont pas étudié. Je leur avais donné un graphique des plantes avec une douzaine de mots à retenir.

Dans les résultats, on était dans les extrêmes. Les trois participants ayant réussi l'examen ont eu entre 80 % et 100 % et ceux qui ont échoué entre 0 % et 20 %. L'un des participants n'a rien écrit dans l'examen. Pour ce qui est de la reprise, une seule participante s'est donné la peine de venir. Si les étudiants ne se présentent pas à l'examen, le ministère ne verse pas les sous à l'École.

Si pour la plupart l'horticulture et l'aménagement paysager n'étaient pas leur domaine de prédilection, on a dit avoir apprécié le professeur de l'École des métiers de l'horticulture. L'adjectif « cool » revient souvent. Retenons qu'il a su créer une proximité avec eux. Ils étaient satisfaits dans l'ensemble et semblent avoir apprécié l'expérience.

Lorsque nous avons interrogé l'enseignant en horticulture sur le sens qu'il donne à sa collaboration avec IJQ, il a souligné ceci :

Pour que cela soit plus positif, cela devrait être planifié de plus longue haleine que ça. J'ai été parachuté dans le projet, un peu à la dernière minute. Pas le temps vraiment de faire contact avec la conseillère, pas le temps de se parler de tout ça, de faire un plan de travail [...] Sinon, la conseillère est une personne qui s'adapte facilement. Elle est très bien organisée. Ce qui a grandement facilité les choses dans le contexte.

Aussi, le cours était divisé en deux parties. La première partie portait sur la différenciation des végétaux. La seconde partie traitait de l'entretien paysager. Cependant, le dernier cours était coupé en deux par la période de stage. Cela faisait en sorte que le cours d'entretien avait été amorcé avant les expériences de travail, arrêté durant ces expériences et repris ensuite, plusieurs semaines plus tard. Le formateur avait donc dû recommencer le cours d'entretien au début, car les participants ne se souvenaient plus de rien. L'enseignant disait que « c'était une perte de temps ». Selon le professeur d'horticulture, il faudrait soit 1) faire les deux cours d'horticulture (caractérisation et entretien) dans un même bloc ou 2) terminer un bloc avant de passer à la période de stage et commencer l'autre après. En fait, tous les membres d'IJQ sont d'accord avec

ce constat. Le fait que le projet spécial d'horticulture ait été mis à la fin du calendrier est dû au fait que Service Canada ne reconnaissait pas ce volet comme étant compris dans le projet RAS.

EN MILIEU DE TRAVAIL

Les stages rémunérés sont des expériences concrètes de travail pour les participants du projet RAS. Plusieurs se dérouleront au sein d'organismes ayant pour mission l'environnement.

De 2005 à 2007, les participants de RAS, à cette étape du projet, continuaient à être payés sous forme d'allocations, c'est-à-dire que les chèques étaient remis par IJQ aux stagiaires. À partir de 2008, on indique dans le rapport final que, dorénavant, sous le coup d'un changement de cap de Service Canada, les organismes devront déboursier les salaires aux stagiaires accueillis. De plus, il faut préciser que si le salaire du stagiaire sera remboursé par la suite, les milieux de stage devront quant à eux, à l'avenir, assurer le coût des charges sociales. Dans le rapport final de l'année 2008, IJQ fait le point sur les conséquences de ce changement sur le projet. Certains OSBL ne pouvaient pas « trouver les sommes nécessaires pour payer les charges sociales ». Par ailleurs, l'organisme ajoutera également que le fait de devoir effectuer de tels remboursements se transforme en une charge de travail supplémentaire pour le conseiller. Du côté des organismes d'accueil, on nous dit qu'IJQ facilitait grandement le processus de remboursement des salaires.

Durant l'année 2012, la période consacrée aux expériences de travail s'est étalée du 22 mai au 23 août et s'est divisée en deux blocs. Le premier bloc s'est terminé le 5 juillet. Chaque participant de RAS a eu, durant cette période, un horaire de travail de 24 heures par semaine réparties sur trois ou quatre jours en fonction des besoins spécifiques, mais aussi parfois selon les préférences du stagiaire. Pendant la période de stage, six heures rémunérées sous forme d'allocation seront réservées à tous les vendredis à des ateliers, visites et conférences ou à des activités sportives et de plein air.

À chaque année, durant le processus de recrutement, le conseiller et le superviseur doivent contacter des organismes afin de confirmer leur intention d'accueillir des stagiaires. Au cours de l'histoire du projet RAS, IJQ a réussi à mobiliser des organismes et est également parvenu à fidéliser des alliances. À cet effet, comme on le note dans les archives consultées, on observe la présence de lettres d'appui et d'intention d'organismes et qui apparaissent en annexe à des demandes de subventions envoyées à Service Canada par IJQ.

De 2005 à 2012, des milieux de stages tels que la Ville de Montréal, le Comité écologique du Grand Montréal, la Boutique écologique La Gaillarde, les éco-quartiers, les écocentres et le Groupe uni des éducateurs-naturalistes et professionnels en environnement (GUEPE) ont accueilli à plus d'une reprise des participants de RAS, comme le montre le tableau 2. En 2012, douze organismes ont accueilli des stagiaires de RAS : l'Écocentre Rivière-des-Prairies,

l'Écocentre Côte des neiges, l'Éco-quartier Saint-Jacques, le Comité Écologique du Grand Montréal (CEGM), le Santropol Roulant, la Société de verdissement du Montréal métropolitain (SOVERDI), la Boutique Écologique La Gaillarde, Action RE-Buts, Réseau québécois des groupes écologistes, Crudessence, GUEPE et le Centre d'hébergement De Lajemmerais.

Tableau 2. Milieux de stages ayant accueilli les participants de RAS, par année

2005	Ville de Montréal, Équiterre, Environnement jeunesse, Boutique écologique La Gaillarde, CEGM
2006	Ville de Montréal, Éco-quartier Ahuntsic-Cartierville, Éco-quartier Sainte-Marie, International Flora Montréal, GUEPE, Boutique écologique La Gaillarde
2007	Ville de Montréal, Éco-quartier Ahuntsic-Cartierville, Éco-quartier Sainte-Marie, Éco-quartier Pointe-Saint-Charles, International Flora Montréal, GUEPE, Boutique écologique La Gaillarde, Écocentre Eadie, Écocentre de La Petite-Patrie
2008	Ville de Montréal, Écocentre de La Petite-Patrie, Écocentre Eadie, Écocentre Saint-Michel, Écocentre Acadie, CEGM, SODHAC, GUEPE
2009	GUEPE, Écocentre de La Petite-Patrie, Écocentre Acadie, Société de développement d'habitation communautaire (SODHAC), Éco-quartier Sainte-Marie, Comité Zip Ville-Marie, CEGM
2010	GUEPE, Écocentre de La Petite-Patrie, Écocentre Saint-Michel, Écocentre Acadie, SODHAC, Éco-quartier Sainte-Marie, Comité Zip Ville-Marie, CEGM, Cartier Émilie, Nature Action Québec, Rôtisserie Saint-Hubert, Petland, YMAC- Jardin Couvert, Carrefour communautaire Rosemont, Garderie Lina
2011	
2012	Écocentre Rivière-des-Prairies, Écocentre Côte-des-Neiges, Écocentre de La Petite-Patrie, Éco-quartier Saint-Jacques, CEGM, SOVERDI, Santropol Roulant, Boutique écologique La Gaillarde, Action RE-Buts, Réseau québécois des groupes écologiques, Crudessence, GUEPE, Centre d'hébergement De Lajemmerais

Jumelage en 2012

Durant l'année 2012, avant le premier bloc de travail, lors de l'après-midi destiné à la sélection des milieux de stages, certains organismes (Action RE-Buts, SOVERDI et Santropol Roulant) sont venus à IJQ faire la présentation de leur organisme et de leur mission devant les participants au projet RAS. Ils y ont spécifié aussi la nature des tâches que les stagiaires auront à effectuer. Des visites à l'Écocentre de La Petite-Patrie ainsi qu'à l'Éco-quartier Saint-Jacques avaient également été faites en groupe sous la supervision de la conseillère. Dans certains cas, des entrevues de pré-jumelage seront exigées, comme ce fut le cas pour le stage à l'Éco-quartier Saint-Jacques et au Santropol Roulant. De plus, dans le cas du Santropol Roulant, le stagiaire devra s'engager à demeurer à ce même lieu de travail pendant les deux blocs destinés aux stages.

Le jumelage entre l'organisme d'accueil et le participant se veut « gagnant-gagnant » pour. Lors d'une entrevue, la conseillère revient sur la période de stages et considère que l'attribution des stages s'est bien déroulée lors de la dernière édition du projet. Tous les participants n'ont

évidemment pas eu leur premier choix. Mais, dans l'ensemble, ils furent satisfaits des milieux de stage qui leur ont été attribués.

Deux participants furent localisés à l'**Écocentre Rivière-des-Prairies**, une participante (qui n'a pas collaboré à la présente recherche) à l'Écocentre Côte-des-Neiges et une autre (qui n'a pas terminé le premier stage) à l'Écocentre de La Petite-Patrie. Les écocentres sont des sites mis à la disposition des citoyens de la Ville de Montréal. Ces derniers peuvent y laisser leurs matières résiduelles dans un but de réemploi et de récupération (électroménagers, pneus, matériaux de construction, etc.), ou également des résidus domestiques dangereux s'ils sont mis au rebut. Il existe sept écocentres sur le territoire de l'Île.³¹ Pendant leurs stages dans les écocentres, la principale tâche de ces participants était de diriger les « citoyens »³² sur le site afin qu'ils mettent les matériaux dans les bons conteneurs (bois, métal, terre, béton et recyclage). Les cours de service à clientèle allaient donc être particulièrement utiles pour les participants localisés dans les écocentres.

Un participant fut, quant à lui, jumelé avec l'**Éco-quartier Saint-Jacques**, situé au 2022 rue de la Visitation. Implantés dans quatorze arrondissements, les éco-quartiers ont pour mission de mobiliser les citoyens dans le but d'améliorer l'environnement de leur quartier par des activités de sensibilisation, d'embellissement de l'espace, de verdissement ou encore dans le cadre de corvée, de grand ménage et de campagne de consommation responsable. La responsable de l'Éco-quartier exigea de passer en entrevue le candidat pour le stage. Les principales tâches du stagiaire furent de faire du porte-à-porte pour faire la publicité des spectacles dans les parcs, de participer à un projet d'embellissement aux habitations Jeanne-Mance (bacs à fleurs) et de repérer les graffitis en parcourant le secteur.

Depuis 1999, le **Comité Écologique du Grand Montréal (CEGM)** a étendu son action, d'abord centrée sur la conscientisation des citoyens vis-à-vis de leur responsabilité en matière d'environnement, à la protection du patrimoine naturel, à la restauration des espaces verts et à la préservation de la biodiversité et de l'écosystème des milieux naturels sur le territoire montréalais.³³ Quatre participants de la cohorte de 2012 travaillèrent pour cet organisme. Leur tâche consistait presque exclusivement à arracher du nerprun, une plante envahissante aux boisées Marcel-Laurin et Saint-Sulpice. Comme nous le verrons dans les trajectoires des participants, deux des participants ont eu des difficultés lors de ce stage, tandis que pour les deux autres les choses se déroulèrent, somme toute, assez bien.

³¹ Arrondissements Ahunatic-Cartierville, Côte-des-neiges — Notre-Dame-de-Grâce, Lasalle, Rivière-des-Prairies — Pointe-aux-trembles, Rosemont-Petite Patrie, Sud-Ouest et Villeray-Saint-Michel-Parc Extension.

³² Lors de notre entrevue avec la gérante à l'Écocentre Rivière-des-Prairies, cette dernière ne parlait pas de "clients", mais de "citoyens".

³³ <http://www.cegm.ca/>

Fondée en 1992, **SOVERDI** est une société de verdissement urbain (ruelles vertes, cour d'école, restauration de milieux naturels) et œuvre à assurer le lien entre différents organismes, travailleurs autonomes et acteurs locaux.³⁴ Les bureaux de la société sont situés au 5570 rue Casgrain. Deux participants furent jumelés avec la société. Un passa ces deux stages exploratoires à cet endroit. Les stagiaires travaillèrent à la plantation d'arbres et à l'embellissement d'espaces verts. De l'animation dans les écoles portant sur la plantation des arbres et le soin à leur apporter fut effectuée. Dans l'arrondissement Montréal-Nord, lors du deuxième bloc, le stagiaire a participé à l'aménagement de plates-bandes autour de l'École Calixa-Lavallée, fait un potager et a œuvré au verdissement de deux ruelles.

Le **Santropol Roulant** fut créé par deux anciens serveurs du Café Santropol en 1995. À l'origine, il s'agissait d'une popote roulante « intergénérationnelle » gérée par des jeunes qui œuvraient pour les aînés et qui livraient des repas à vélo. Rapidement, cet organisme est devenu une initiative globale rassemblant des projets novateurs d'agriculture urbaine (jardins sur les toits, paniers de légumes biologiques) et un service de réparation de vélo (le SantroVélo). Il s'agit d'un point de rencontre de plusieurs bénévoles. L'édifice principal de cet organisme sans but lucratif est situé au 111 rue Roy sur le Plateau Mont-Royal.³⁵ Une entrevue fut exigée pour l'obtention de ce stage. Le participant qui a obtenu le stage eut la tâche de s'occuper des jardins de l'organisme et a également construit une pergola.

Action RE-Buts vit le jour en 1999 par des citoyens qui réagissaient à la mise en place d'un incinérateur dans l'est de l'île de Montréal. L'objectif de l'organisme est de travailler à l'élaboration de nouvelles stratégies favorisant une gestion davantage écologique des déchets et à la sensibilisation des citoyens par la mise en place de projets éducatifs et d'action communautaire.³⁶ Deux participantes eurent l'opportunité de faire un stage dans cet organisme. Il s'agissait de travail de bureau et, plus précisément, lors du deuxième stage, une de ces deux participantes, qui avait comme objectif de se trouver du travail dans un bureau, fut jumelée avec le **Réseau québécois des groupes écologistes**. Cet organisme, fondé en 1982, est un lieu de réseautage pour les organismes ayant pour mission la protection de l'environnement. Le Réseau veille à favoriser la mise en commun des actions de chacun de ses membres en regroupant la mise en commun de leurs revendications, par exemple.³⁷ À Action RE-But, tout comme au Réseau, le rôle des stagiaires était celui de commis à l'entrée de données. Le travail se passait exclusivement à l'ordinateur et consistait à mettre à jour les bases de données et les listes de contacts.

GUEPE est un organisme qui œuvre dans l'éducation à l'environnement auprès de jeunes enfants âgés de 5 à 12 ans et dans la promotion de la conservation du milieu naturel. Lors de la première

³⁴ <http://www.soverdi.org/>

³⁵ <http://santropolroulant.org/site/>

³⁶ <http://www.actionrebut.org/>

³⁷ <http://www.rqge.qc.ca>

période de stage, les camps d'été n'ayant pas encore débuté, le stage n'était pas disponible aux participants. Un des participants avait débuté son second stage à cet organisme comme animateur auprès des enfants. Il ne compléta qu'une journée et demie, n'appréciant pas la nature de son travail. La conseillère trouvait dommage « qu'il n'y ait plus personne dans ce milieu de travail », pourtant « très apprécié » habituellement par les participants.

La **Boutique écologique La Gaillarde**, située 4019 rue Notre-Dame dans le quartier Saint-Henri, a ouvert ses portes en 2000. La mission de la Boutique est de redonner vie aux vêtements déjà portés et d'offrir aux designers québécois de mode écologique un point de vente pour leurs créations. Une des participantes fut jumelée avec la Boutique (celle-ci a refusé de participer à la recherche). Ses principales tâches consistaient à ranger la boutique, habiller les mannequins en vitrine, répondre aux questions des clients et manier la caisse enregistreuse. Dès le départ, nous dit la conseillère, cette participante avait précisé que son objectif était de travailler dans un magasin. En l'occurrence, ce stage cadrait bien avec son plan d'action et « ce fut un match parfait ». Cette participante fut engagée à La Gaillarde à la fin du projet.

Après un premier stage difficile au CEGM, comme nous le verrons plus loin, une des participantes eut la possibilité de faire son deuxième stage exploratoire chez **Crudessence**, qui est une entreprise spécialisée dans la cuisine et dans la promotion de l'alimentation vivante (une cuisine sans cuisson) et végétalienne (sans produit d'origine animale). Le lieu de travail de la participante était la cuisine centrale de Crudessence qui est située au 5545 rue de Gaspé.

Un stage au **Centre d'Hébergement De Lajemmerais** pour personnes âgées, situé à Varennes, fut déniché pour un des participants, dans lequel qui assistait notamment l'équipe d'entretien.

Protocole d'entente tripartite

Dans le projet RAS, dès le début de chaque stage, est signé un protocole d'entente tripartite par le participant, l'organisme d'accueil et l'organisme coordonnateur (IJQ), afin que tout se déroule le mieux possible dans le respect des règles de fonctionnement du milieu de stage, mais aussi dans le cadre du projet RAS.³⁸ Dans le cadre de cette recherche, nous avons assisté à deux de ces signatures de contrat, une au Santropol Roulant et l'autre à SOVERDI. Ces deux rencontres se déroulèrent très bien. Somme toute, la procédure dura, dans les deux cas, environ une quinzaine de minutes. Il s'agira également d'une belle occasion pour chacune des parties de poser des questions.

Le poste occupé par le stagiaire sera précisé dans l'entente. Très souvent, le stagiaire ne sera pas seulement stagiaire, mais « horticulteur », « commis à l'entrée de donnée », « vendeuse » et ce

³⁸ Cette entente, qui tient sur moins de trois pages, indique les obligations générales des trois parties et stipule, dans un paragraphe spécifique, le titre du poste, le salaire horaire et le nombre de semaines et d'heures hebdomadaires de travail. Document interne d'IJQ, *Protocole d'entente –Expériences de travail*.

sont ces postes qui figureront sur le CV des participants après le projet. Dans l'entente, il sera entendu que le stagiaire devra travailler de la période allant de telle date à telle autre à raison de 24 h par semaine et sera rémunéré à un taux horaire de 9.90 \$ de l'heure. Il est également précisé que les charges sociales seront déboursées par l'organisme d'accueil, mais que le salaire horaire sera réclamé à IJQ et remboursé sur présentation de pièces justificatives. L'organisme d'accueil s'engagera à 1) assigner aux participants les tâches prévues et de l'encadrer dans la réalisation de celles-ci; 2) assurer au stagiaire un environnement de travail sécuritaire; 3) permettre au conseiller d'IJQ de faire le suivi et d'y collaborer; 4) faire la coévaluation du stage avec le participant; 5) signaler au conseiller tout problème rencontré avec le participant, dont les retards et les absences non motivées; 6) faire parvenir la feuille de temps à IJQ ainsi que les pièces nécessaires au remboursement du salaire du participant et, finalement; (7) à ce que la présence du participant n'entraîne pas le licenciement d'un salarié.

Pour sa part, IJQ s'engagera à 1) participer à l'encadrement du stagiaire; 2) faire le suivi et effectuer des visites dans le milieu de stage afin de s'assurer que tout se passe bien; 3) présider les coévaluations effectuées par le stagiaire et l'organisme d'accueil et 4) effectuer le remboursement du salaire versé au stagiaire, sauf les charges sociales.

Quant au participant, celui-ci s'engage à 1) réaliser les tâches demandées; 2) respecter les règles de fonctionnement de l'organisme d'accueil; 3) être présent et ponctuel et avise à l'avance son responsable de stage s'il pense être absent ou en retard et respecter l'horaire de travail qui lui sera assigné; 4) participer à son évaluation de stage et finalement 5) s'efforcer de s'intégrer le mieux possible au sein de l'organisme.

Coévaluation

Une coévaluation remplie conjointement par le participant et par le responsable du stage sera complétée à la fin de chacune des expériences. On y soulignera le degré de satisfaction à l'égard du stagiaire, ses points forts et les points qu'il gagnerait à améliorer.³⁹ Ce processus de coévaluation requiert, en général, une trentaine de minutes et visera d'abord une coévaluation des qualités professionnelles préétablies par IJQ, c'est-à-dire la ponctualité et l'assiduité des participants, les apprentissages, le respect des normes et des règles, la qualité du travail, la quantité de travail, la débrouillardise, le travail d'équipe et la progression du participant. Le participant devra d'abord se donner une cote allant de A (excellent) à E (insatisfaisant) et, ensuite, le responsable apposera la cote qu'il donne au participant. Une section sera également réservée aux commentaires. Dans un deuxième temps, une coévaluation des tâches effectuées par le stagiaire à partir d'une liste des tâches élaborées au préalable par le responsable de stage (arrosage, arrachage, rangement des outils, etc.) sera faite. Dans le cadre de cette recherche, nous avons assisté à trois séances de coévaluation de stage, soit une au Santropol, une au CEGM et

³⁹ IJQ. *Rapport d'évaluation (nom du participant/nom de la conseillère)* (formulaire interne)

une au Réseau québécois des groupes écologiques. Nos observations démontrent que l'évaluation du stage est un bon moment pour le participant pour recevoir des encouragements à poursuivre, à ne pas lâcher alors que parfois l'évaluation peut s'avérer être un dur moment à passer, un moment assez confrontant, mais qui permet également de grandir et de se remettre en question.

Incursion dans les milieux de stage

La Boutique écologique La Gaillarde a quelques employés, mais elle accueille également à chaque année des stagiaires dont, souvent, ceux du projet RAS. Lors d'une entrevue, la responsable souligne la « mission éducative » de la Boutique : « Cela me fait chaud au cœur lorsque les stagiaires expliquent aux clients la mission de La Gaillarde, les vêtements recyclés, etc. », dit-elle.

Comment accueille-t-on une stagiaire à la Gaillarde? On nous répond qu'on tient d'abord à rencontrer tous les stagiaires lors d'« un semblant d'entrevue » afin de valider l'intérêt du participant pour la mode, les vêtements et le service à la clientèle. Aussi, dès le départ, on souhaite que le stagiaire comprenne qu'il peut proposer des choses; que la discussion est ouverte et qu'il n'a pas à hésiter à parler des problèmes qu'il rencontre. À chaque journée, il doit « faire le tour de la boutique », replacer les vêtements, reboutonner les chemises, etc. La responsable leur dit que cela prend « environ une heure (...) si l'on est suffisamment minutieux. »

D'entrée de jeu, la responsable de stage souligne que la participante de RAS en 2012 est une stagiaire exceptionnelle, tant au niveau de l'autonomie dont elle fait preuve dans la Boutique qu'au niveau de la créativité lorsque, par exemple, elle habille les mannequins dans la vitrine. Dès la première semaine, elle démontrait beaucoup d'aisance avec la clientèle. Lors de l'entrevue, elle n'était plus la petite nouvelle. Elle a parfois à travailler avec une bénévole qui est là une journée par semaine. Sans faire sa formation, à proprement parler, elle assiste cette personne. En parlant de ladite participante : « Je n'hésiterais pas à l'embaucher définitivement ». Ce qui arriva à la fin du projet.

Toutefois, la responsable à la Gaillarde ne s'attend pas à ce que tous les stagiaires de RAS soient comme cette participante. Par ailleurs, elle souligne ne jamais avoir eu de problème majeur avec les participants de RAS. Les difficultés au niveau de l'autonomie et de l'accueil des clients sont liées à un manque d'estime, un manque de confiance en soi. À La Gaillarde, on respecte le rythme de chacun, dit-on.

Qu'en est-il de l'assiduité et de la ponctualité des autres participants de RAS? Voilà la réponse de la responsable : « En fait, c'est ce qui est le plus problématique avec les stagiaires. Ceux de RAS mais aussi tous les autres stagiaires. »

Selon elle, l'idée du stage est de permettre aux participants de s'adapter au milieu du travail. « On est strict là-dessus. Il faut que le stagiaire comprenne que c'est important d'être là et d'arriver à l'heure ». Elle se souvient d'une participante qui arrivait constamment en retard :

Un jour, je lui ai demandé : trouves-tu que je suis une mauvaise patronne avec toi? Non, me répondit-elle. Alors je lui ai dit que c'était un manque de respect de ne pas se présenter les jours où les gens nous attendent et que si les retards se poursuivent le stage prendra fin. Dans un autre contexte, si elle avait été mon employée, je l'aurais congédiée. À partir de là son attitude a changé. Ça s'est bien terminé.

La Gaillarde accepte de bon gré l'idée qu'elle doit aider certains stagiaires à acquérir des compétences de base. Contrairement aux premières années, les stagiaires de RAS sont des salariés de la Boutique au même titre que les autres employés. À ce sujet :

Au départ, j'avoue que j'ai sursauté. Je me demandais comment les remboursements allaient se faire. Mais, IJQ a grandement facilité le processus. Il s'agit de remboursement aux deux semaines, donc c'est parfait. Un remboursement au mois aurait été plus compliqué pour nous. De plus, c'est bien pour la stagiaire d'avoir le statut d'employé.

La responsable conclut qu'ils furent très heureux à La Gaillarde d'accueillir une stagiaire d'IJQ cette année. Selon elle, il s'agit réellement d'un rapport gagnant-gagnant. La présence d'une stagiaire permet aux employés de faire autre chose. Cette présence permet aussi à la responsable de faire du travail administratif. Le rapport avec IJQ est excellent. Aussi, elle semble grandement satisfaite d'être partenaire avec un organisme œuvrant dans l'insertion et de pouvoir aider des personnes à s'engager sur le marché du travail. En parlant de la participante de cette année, qui n'avait jusqu'à présent aucune expérience de travail : « je lui ferai sans problème des lettres de références ».

L'Écocentre Rivière-des-Prairies (RDP) a accueilli en 2012 deux participants de RAS. « Deux participants très différents » selon la responsable. Nous nous sommes entretenus au mois d'août avec la gérante, qui est une ancienne participante de RAS.

Comment cela s'est passé avec le premier participant? « Il était très difficile — pas d'approche —, mais disons qu'il n'était pas habitué d'être dans un milieu de travail ». Elle souligne des changements dans son humeur d'une journée à l'autre. Elle fait aussi remarquer qu'il n'avait pas une bonne attitude pour le travail d'équipe. Il « chialait souvent ». Selon la responsable, les « citoyens » n'étaient pas satisfaits de la façon dont il s'adressait à eux.

Les citoyens remarquaient ça, ils sont habitués au personnel de la semaine, le fait qu'il était là, il s'exprimait mal devant les clients — les clients n'aiment pas ça — ils aiment ça quand on les vouvoie quand on ne les connaît pas.

Et l'autre participante?

« Je n'ai pas de problème ».

Est-ce qu'elle est autonome dans son travail? Fait-elle les mêmes tâches que les autres salariés?

Ça va oui. Je lui fais faire aussi autre chose, d'autres tâches que les employés ne font pas, c'est sûr que tout le monde fait les mêmes tâches, mais puisque c'est une stagiaire je voulais lui faire faire quelque chose pour lui faire découvrir ce qu'était un écocentre. Je lui ai fait faire de la publicité, ça lui permet d'entrer en dialogue avec le citoyen. De plus, cela lui permet de travailler sa patience.

Engagerait-elle, cette stagiaire? « Oui, elle a besoin de travailler un peu sur elle, mais en général, c'est une très bonne employée ». La gérante de l'Écocentre ajouta en parlant de cette stagiaire : « Elle rit tout le temps, déjà le citoyen se dit qu'elle n'a pas l'intention d'être méchante ».

Comment cela se passe avec IJQ? Elle s'empresse de dire, « je n'ai pas de problème. »

La gérante avait fait son stage en 2008 à l'Écocentre Saint-Michel. « Ça m'a pris du temps à m'adapter. L'Écocentre a beaucoup changé, c'est beaucoup mieux qu'avant, au niveau de l'organisation sur le site ». Cela fait un an et demi qu'elle est gérante de l'Écocentre RDP. « Au début je voulais juste devenir adjointe, mais mon boss (le directeur des écocentres) m'a appelée pour me suggérer d'être gérante. » Elle ajoute avoir « beaucoup, beaucoup travaillé sur elle-même depuis les stages, j'ai beaucoup amélioré ma patience avec les citoyens ». Elle comprend ce que les stagiaires vivent, nous dit-elle. « Aujourd'hui c'est moi qui aide les autres », ajoute-t-elle avec le sourire.

Que représentait RAS dans ta vie?

Un bon coup de pouce. Ça m'a aidé, car dans le temps, il fallait vraiment que je travaille sur moi, je n'étais pas perdue pour autant mais j'ai appris que je pouvais améliorer certaines choses. Je ne voulais pas retourner à l'école. Je voulais voir autre chose. J'ai eu l'occasion d'avoir cette expérience et je ne le regrette pas aujourd'hui parce que ça m'a donné un travail et ça m'a appris sur moi-même. J'ai appris beaucoup sur moi-même.

Spontanément, elle nous parle du plein air urbain. « Quand on faisait les activités (plein air) j'étais toujours là, car j'aimais ça. [...] En même temps tu apprends tout le temps sur toi-même et c'est ça que j'aime. »

PLEIN AIR URBAIN ET DÉSÉQUILIBRES

Lors de la première édition du projet RAS, en 2005, aucune activité ne permettait aux participants de vivre en groupe des expériences pendant le projet. Les conseillers avaient alors remarqué que les participants manifestaient un très grand besoin de vivre des expériences de groupe et organisaient régulièrement des activités, en petits groupes, à l'extérieur des heures destinées au projet. Cependant, ces activités improvisées dans un cadre informel eurent apparemment certaines conséquences négatives pour certains participants. Par exemple, certains avaient recommencé à consommer et « ont vécu d'autres épisodes difficiles suite à ces expériences »⁴⁰. Dans le rapport final en 2005, les intervenants d'IJQ énonceront un souhait :

Accompagner les jeunes dans ce besoin et leur offrir des activités plein air qui se dérouleront en ville, en groupe, et leur permettront de vivre des expériences constructives et valorisantes ensemble.

En 2006, on assistera à l'arrivée du plein air urbain, financé par la Ville de Montréal, au sein du projet RAS. Les activités étaient alors supervisées par deux animateurs engagés par la Ville. À la suite de critiques faites de la part des participants, des ajustements durent être faits. On se plaignait que les activités étaient beaucoup trop intenses. Comme le mentionne la directrice d'IJQ :

Faire aussi intensément des activités sportives, du rafting, par exemple, pouvait être assez déstabilisant pour ces jeunes. [...] Certains ne voulaient tout simplement pas participer aux activités, car ils étaient incapables physiquement. Même les professionnels de RAS y allaient à reculons.

À partir de l'année suivante, en 2007, ce sont les « éducatrices » de **DesÉquilibres** qui seront appelés par IJQ pour superviser les activités de plein air urbain et commencera ainsi un solide partenariat entre la coopérative de solidarité et IJQ.

Tous les participants qui s'engagent dans des activités de DesÉquilibres complètent et signent un formulaire concernant leur santé et leurs problèmes physiques. La conseillère de RAS présente l'objectif du plein air urbain comme étant un moment de dépassement autant individuellement qu'en groupe. Elle-même qui n'est pas sportive, dit-elle au groupe, essaie et participe toujours à toutes les activités. L'idée ce n'est pas d'être meilleur ou moins bon que les autres; l'idée c'est de se dépasser soi-même, de travailler en équipe et l'important, c'est de participer. Cela fait cinq ans qu'IJQ fait appel à des animateurs de DesÉquilibres. Au fil des années, ils ont ajusté leurs activités aux profils et aux conditions physiques et psychiques des participants de RAS.

⁴⁰ IJQ, *Rapport final. Projet 'De la racine au sommet 2005'*, p.8.

La mission de la coopérative DesÉquilibres est de permettre aux participants de relever des défis sportifs et de ce fait, les amener à dépasser leur limite au sein du groupe. DesÉquilibres est un organisme dédié aux sports et à la démocratisation des activités sportives. Le cofondateur le dit ouvertement : « le sport m'a aidé à me prendre en main, à revenir dans le droit chemin. » L'éducateur chargé du projet RAS pour l'année 2012 exprimera la même motivation vis-à-vis l'activité sportive :

Le sport est présent dans ma vie depuis que j'ai l'âge de neuf ans et c'est quelque chose qui m'a aidé. Il y a des gens qui sont intervenus par le biais du sport car ils savaient que c'était quelque chose qui me tenait. Ils ont eu cette intelligence.

Aussi, on observe chez les intervenants de DesÉquilibres la volonté de créer un lien de proximité avec les participants et les jeunes vivant des difficultés. Ils ne se sentent pas étrangers à leurs problèmes et ne peuvent les juger, ce que les participants auront très souvent l'occasion de saisir et d'apprécier.

En 2012, les participants de RAS ont fait plusieurs activités. Pour certains participants, comme l'expliquait le superviseur de RAS, c'est la toute première fois que les participants vivront de telles activités. Le tableau 3 présente le calendrier des activités.

Tableau 3. Calendrier des activités de Plein air urbain au sein du projet RAS, 2012

Séance	Lieu	Activités
11-mai-12	Intégration Jeunesse Parc La Fontaine	Présentation 1h et jeux de coopération 2h Jeux de coopération
18-mai-12	Parc Père-Marquette Club de boxe Titan	Kung-Fu Boxe
25-mai-12	Centre d'escalade Horizon Roc	Escalade Escalade et parcours aérien
08-juin-12	Forêt Ouareau	Randonnée pédestre
22-juin-12	Iles de Boucherville	Canot — initiation
06-juil-12	Ville de Montréal : Vieux-Port; canal de Lachine; Parc René-Lévesque-Rapides de Lachine	Randonnée vélo
20-juil-12	Parc Jean-Drapeau	Jeux de coopération
03-août-12	Parc Cap Saint-Jacques	Rabaska
17-août-12	YMCA Guy-Favreau Académie Serei	Badminton Canne de combat et auto-défense
31-août-12	Halter et Go Stade Olympique	Musculation Parkour
14-sept-12	École Joseph-Charbonneau	
28-sept-12	Intégration Jeunesse	Évaluation du programme

Dans le cadre de la recherche, l'agente de recherche a participé aux activités suivantes : la randonnée pédestre à la Forêt Ouareau, les jeux de coopération au Parc Jean-Drapeau, le rabaska au Cap Saint-Jacques, le badminton, la canne de combat, la musculation, le « Parkour » (parcours urbain) et la visite à l'École Joseph-Charbonneau. Ce faisant, nous avons pu observer sur le *terrain* le travail du chargé de projet de DesÉquilibres qui était très apprécié par la très grande majorité des participants.

Le développement de l'esprit d'équipe et le dépassement de soi en groupe se retrouvent au cœur des activités de plein air urbain. À la Forêt Ouareau, les participants qui peinaient à escalader les côtes escarpées étaient encouragés à aller devant le groupe. Pendant l'activité au Cap Saint-Jacques, pour faire avancer le rabaska sur l'eau, il fallait ramer à plusieurs en suivant la cadence. Lors de l'activité de badminton, quelques participants, qui visiblement étaient à l'aise pour manier la raquette de leur main droite, furent invités à jouer de la main gauche et jumelés en

équipe avec un participant moins expérimenté. Avec DesÉquilibres, il fallait atteindre le sommet tous ensemble, sans laisser quiconque seul derrière. Les parties de badminton se déroulaient réellement en équipe de deux — il ne suffisait pas qu'un des deux coéquipiers, le plus habile, porte à lui seul l'équipe sur ses épaules. De plus, la visite du groupe RAS à l'École secondaire Joseph-Charbonneau, qui accueille des élèves âgés entre 12 et 21 ans présentant tous une déficience motrice, semble avoir été non seulement grandement appréciée par les participants, mais également par les élèves de l'école avec qui nous avons joué un match de volleyball en fauteuil roulant. Comme le soulignait un intervenant en activités sportives à l'École Joseph-Charbonneau, il était formidable pour ces élèves parfois légèrement ou lourdement handicapés de partager un après-midi avec d'autres jeunes qui ne le sont pas. Inversement, les participants de RAS réalisaient, le temps de cette activité à tout le moins, la chance qu'ils avaient d'avoir ainsi l'usage de leurs jambes, par exemple.

Il faut également souligner que lors de la recherche menée en 2012, les « observations participantes » menées dans le cadre de ces activités avaient, en réalité, grandement favorisé l'intégration de l'agente de recherche dans le projet. En l'occurrence, la mission du plein air urbain dans RAS, qui était de consolider le groupe, s'était en quelque sorte étendue de façon très positive à l'équipe de recherche, en lui permettant d'être en contact beaucoup plus direct avec chacun des participants et avec le groupe.

TRAJECTOIRES DE VIE ET PARCOURS DANS LE PROJET

L'écriture des trajectoires se fondera principalement sur les entrevues menées auprès des participants, mais aussi sur celles effectuées auprès des intervenants ayant eu des rapports réguliers avec le groupe ainsi que sur les nombreuses observations faites par l'agente de recherche sur le *terrain* et tout au long du projet, c'est-à-dire du 23 avril 2012 au 28 septembre 2012. Sur les quinze participants ayant été admis dans le projet en 2012, onze étaient toujours dans le projet durant la période où se déroulèrent les entrevues, c'est-à-dire de la mi-juillet jusqu'à la fin du mois de septembre; quatre avaient abandonné. À l'intérieur de ce groupe, neuf furent interrogés. Ce sont les parcours de ces participants que nous présenterons ici. Pour des motifs d'ordre personnel, deux participantes refusèrent de s'entretenir avec nous dans le cadre d'une entrevue individuelle. Il est à noter que pour les besoins de cette présentation et par souci de confidentialité et d'éthique, des noms fictifs seront donnés aux participants dont nous exposerons ici le parcours avant qu'ils n'arrivent au projet, durant leur séjour et aussi, de manière prospective, sur leur avenir. Nous maintiendrons néanmoins l'usage du féminin et du masculin.⁴¹

⁴¹ L'annexe 1 présente le formulaire de consentement que nous avons présenté aux répondants.

Parcours de vie : le fait de se raconter

Le parcours et les trajectoires dans la vie ont une incidence indubitable sur l'image qu'on a de soi et des autres, sur notre vie sociale et privée, sur notre engagement et sur le sens qu'on accorde aux événements de la vie. Bien que nous ne disposions pas d'une très grande profondeur de champ pour révéler une partie de la *part de l'autre* avant que celui-ci s'engage dans le projet RAS, nous disposons tout de même de petites traces des parcours de vie de chacun des participants livrés ici et là sous forme de confiance, parfois, mais aussi par des déclarations plus formelles. Certaines des sources proviennent des entrevues de sélection au projet RAS alors que d'autres furent recueillies par observation directe et participante tout au long du projet. À ces sources s'ajoutent des entretiens qui, rétrospectivement, retracent des événements, malheureux ou heureux, qui aident à comprendre comment et pourquoi ils firent le choix de s'engager dans le projet RAS. Au cours de ces mêmes entretiens, nous avons porté notre attention sur le sens qu'ils accordèrent à leur passage dans le projet. Enfin, une porte s'ouvre sur le sens qu'ils accordent à leur futur. Sans entrer dans les détails trop intimes de la vie de chacun, nous tentons de donner à voir une brève partie de l'autre, en l'occurrence le participant. Considérant notre posture de recherche, le *réel* n'est révélé que par le participant, il l'est aussi par l'intermédiaire des intervenants et des autres participants. C'est donc souvent par des regards croisés que nous donnons à voir le parcours de chacun dans le projet.

Considérant que les entrevues individuelles comportaient trois volets (histoires du passé des participants, histoires de ceux-ci dans le projet RAS et histoires à venir), nous reprendrons la chronologie de cette structure pour présenter, une à une les trajectoires des participants dans le projet. Le fait qu'une large part de la méthodologie employée consistait à cumuler des connaissances par l'intermédiaire de l'observation directe et participante, nous avons jugé à propos d'intégrer dans cette section des notes d'observation. Autrement dit, il s'agit ici d'un regard croisé au plan méthodologique. Prenons la situation de Thomas, nom fictif d'un participant au projet RAS, que nous rencontrerons bientôt. Lorsque Thomas témoigne de la lecture qu'il fait de sa conduite, en arguant qu'il peut avoir des comportements violents, l'agente de recherche pourrait, si l'événement se donnait à être observé *in situ*, rapporter ce débordement de soi. Cette procédure en croisement – entre *fait* et *dit*, nous présumons –, apporte d'importants éléments de contexte qui facilitent la compréhension du cheminement des participants dans le projet RAS. Mais encore une fois, on pourra se demander dans quelle mesure l'histoire du passé peut, à elle seule, représenter un stigmat qui ferait que Thomas, conforme à l'identité construite qu'il a de lui, se conduise de telle ou de telle façon.

THOMAS

Thomas⁴² est au tout début de la vingtaine. Il a connu certaines difficultés avec la drogue, l'alcool et le jeu. Il affirme aussi avoir des comportements agressifs. Thomas voulait, plus jeune, se diriger vers le sport mais une malencontreuse blessure lui fit perdre ses ambitions ainsi qu'une part de ses rêves. Pour diverses raisons, il n'a pas obtenu son diplôme d'études secondaire (DES). Au moment de réaliser l'entrevue, Thomas habitait seul. Il dit s'être engagé dans le projet RAS par l'intermédiaire d'une publicité dans le journal *Metro* dont lui avait parlé un membre de sa famille.

Thomas ne se cache pas pour déclarer n'avoir aucun intérêt particulier pour l'environnement au même titre que tout autre forme d'apprentissage de nature académique. Pour Thomas, la formation représente un lieu où tout est complexifié inutilement. Après le tout premier atelier sur la faune indigène portant plus spécifiquement sur les oiseaux du Québec, il nous dit : « moi, les oiseaux ça ne m'intéresse pas ». Lorsqu'il fut contraint de choisir son premier lieu de stage de travail, il déclare : « Je pensais pouvoir prendre quelque chose qui se rapprochait plus de mes intérêts. Je ne savais pas qu'on était obligé de faire toutes ces choses en rapport avec l'environnement. Moi, ça ne m'intéresse pas la nature. Ce que j'aimerais, c'est travailler dans la construction ou avec les jeunes toxicomanes ». Aussi, après avoir avancé l'idée de travailler avec les personnes, qui comme lui, ont des problèmes de dépendance, il ajoute, tout de suite, comme s'il anticipait une réaction défavorable venant d'autrui « oui, je sais, j'ai du chemin à faire... » Thomas, également inquiet à l'idée de devoir choisir un stage, demanda à la conseillère de la rencontrer la journée même. Il semblait également ne pas apprécier de travailler à l'extérieur. Malgré le fait que l'horticulture n'était son domaine de prédilection, nous dit-il, Thomas reconnaissait que certaines activités lui avaient plu. « On est allé voir les papillons au Biodôme... les lanternes chinoises, c'était cool ». Et puisqu'il était payé pour suivre les cours, cela valait le coup d'essayer de s'y intéresser, nous dit-il. Thomas apprécie beaucoup les activités de plein air urbain. Mais c'est surtout l'attitude des intervenants qui le fascine.

À ses yeux, un intervenant doit avoir de l'expérience et du vécu. Un vécu, somme toute, qui ressemble un peu à celui qu'il possède. Thomas applique le même constat pour les intervenants d'IJQ tout en soulignant le fait qu'il apprécie leur persévérance, même dans des situations difficiles. Il emploiera la formule suivante à l'égard d'un intervenant d'IJQ : « elle ne m'a pas lâché ». Au moment de l'entrevue, Thomas était de retour à IJQ après un bon moment d'absence.

⁴² L'entrevue avec Thomas se déroula à IJQ, le vendredi 13 juillet 2012. Il est important de remettre cet entretien dans son contexte. Il fut le premier que nous avons interviewé, car nous présumions que sa motivation à demeurer dans le projet était incertaine. Pendant plusieurs semaines, il fut absent, particulièrement le vendredi ou lors des activités de plein air urbain. Ce dernier venait tout juste de revenir à IJQ et d'avoir une très longue rencontre avec la conseillère, le matin même du 13 juillet.

Lorsque nous avons interviewé le participant à propos de son premier stage, il avoua que celui-ci ne s'était « pas fini sur une belle note ». En ne disant pas explicitement qu'il s'était fait renvoyer⁴³, il tirait la conclusion suivante : « Ce n'est pas le même genre de monde que moi et j'ai fait des gaffes »⁴⁴. Après son renvoi, il a été relocalisé dans un autre lieu de stage où était déjà placée une autre participante de RAS. Là-bas encore, les choses ne se sont pas très bien déroulées. Il n'y a pas eu de problème majeur entre la responsable du milieu de stage et Thomas, mais elle ne peut nous cacher qu'il ne travaillait pas, s'absentait souvent et ne démontrait aucune motivation au travail. Elle était consciente toutefois que Thomas n'allait pas bien, qu'il « n'était pas lui-même », pour reprendre ses paroles, qu'il traversait une période difficile et qu'il avait beaucoup de travail à faire sur lui-même⁴⁵.

Pour la deuxième période de stage, on lui trouva un stage dans un centre d'hébergement pour personnes âgées situé à deux pas de chez lui. Thomas disait constamment, lors des stages précédents, vouloir travailler « avec du monde ». Il se plaignait du temps qu'il perdait dans les transports en commun pour se rendre à ses autres milieux de stages. Cette solution semblait correspondre à ses attentes et à ses besoins. Tout allait bien quand le patron de l'endroit, bienveillant mais autoritaire, était sur place. Thomas était assidu et avait de la motivation. Cependant, tout s'est gâté pendant les vacances du patron. Tout juste deux semaines après le début du stage, Thomas recommençait à s'absenter et n'arrivait plus à l'heure. Selon le conseiller en orientation de l'IJQ, Thomas avait besoin d'une figure masculine significative, qui le recadrerait, qui l'encadrerait. Thomas finit par abandonner son stage, mais sans pour autant décrocher totalement du projet RAS.

À la fin du projet, la conseillère nous informa que Thomas faisait des démarches pour retourner en cure de désintoxication et qu'il songeait également à voir un psychologue. En rétrospective, on peut dire que le projet lui aura permis de se confronter à la *réalité, c'est-à-dire aux exigences du travail, aux attitudes que requiert un employeur, à la ponctualité mais aussi, et c'est sans doute ce qui est le plus important, de prendre toute la mesure de qui on est au fond*. Autrement dit, Thomas a réussi à prendre conscience qu'avant de pouvoir s'insérer sur le marché du travail, il devait impérativement prendre au sérieux ses problèmes de dépendance, mais aussi il se devait de régler sa trop grande impulsivité. Il devait aussi se questionner sur le manque d'autonomie. Sans régler ces questions, il ne pourrait jamais conserver un emploi ou encore mener à terme un projet. Thomas, lui-même, lors de l'entrevue, se disait reconnaissant que la conseillère, avec qui il eut un contact régulier jusqu'à la fin du projet, ne l'ait jamais « abandonné ». Il sembla aussi avoir beaucoup apprécié les rencontres qu'il eut avec le conseiller en orientation qui cherchait à

⁴³ Lors d'un entretien avec le directeur de l'organisme où Thomas fit son premier stage, ce dernier revient sur l'événement qui causa le renvoi de ce participant après quelques semaines de stage. « Il a détruit du matériel, c'est la raison pour laquelle il fut renvoyé. ».

⁴⁴ La conseillère, quant à elle, revient avec nous sur cet épisode et confirme que Thomas avait vraiment fait quelque chose qui méritait son renvoi. Thomas se disait, effectivement, chanceux qu'elle ne le laisse pas tomber. En parlant du programme et d'IJQ, il disait que « partout ailleurs, on m'aurait mis à la porte et renvoyé ».

⁴⁵ Il est à noter que cette responsable était une ancienne participante de RAS (cohorte 2008).

expliquer à Thomas que le mieux pour lui serait de parvenir à maintenir une discipline dans une activité sportive régulière qu'il aime, par exemple – ce qui aurait pour autre conséquence de sortir aussi son trop-plein d'agressivité – et ce, pour pouvoir, ensuite, parvenir à appliquer cette discipline qu'il aura maintenue dans un champ d'action bien précis au reste de sa vie personnelle et professionnelle.

SEBASTIAN

Sebastian⁴⁶, âgé d'une vingtaine d'années, est né à l'extérieur du Québec. Il arrive à Montréal à l'âge de sept ans. Avec ses parents, ils s'installent dans le nord de la Ville de Montréal. En arrivant, il ne parlait pas vraiment le français. Étant donné les retards de maîtrise de la langue française, Sebastian abandonne ses études secondaires. Il y retournera, plus tard, pour terminer son secondaire IV. Tout juste avant le projet, Sebastian avoue qu'il ne faisait presque rien. « C'est en voyant l'annonce dans le journal 24 Heures que j'ai appelé ». En fait, ce n'était pas tellement pour le volet environnement que Sebastian s'est intéressé à cette initiative mais bien parce qu'il cherchait du travail et qu'il avait besoin d'argent. Comme il l'évoque, « L'environnement m'intéressait mais j'aurais pris n'importe quoi ».

Lorsque nous questionnons Sebastian⁴⁷ sur son appréciation des ateliers avant que ne débute les stages de travail, il dit avoir apprécié les cours d'horticulture et le formateur. Sebastian nous dit que l'examen passé à l'École des métiers de l'horticulture, comme exigence de la Commission scolaire, était « facile » pour quelqu'un qui a étudié. Mais, lors de l'entrevue, il ne connaissait pas encore son résultat⁴⁸.

Sebastian nous dit avoir beaucoup aimé les ateliers portant sur les droits des travailleurs et sur les droits des locataires tout comme ceux ayant trait au service à la clientèle. Il a aussi apprécié les exposés oraux qu'il devait préparer dans le cours d'animation. Comme il le raconte, le fait d'être filmé lors de son exposé « ça t'amène à te regarder avec une autre perspective, pour t'améliorer ». Quant aux ateliers sur la faune indigène, il disait que ce n'était « pas ennuyant [...] mais pas quelque chose de très intéressant ».

Lorsque nous avons demandé à Sebastian de décrire sa relation avec la personne attitrée à l'orientation et que nous l'avons questionné sur le rôle de conseiller, il se contenta de dire que le

⁴⁶ L'entretien avec Sebastian s'est déroulé dans son milieu de stage le 24 juillet 2012. Peu causant de nature, nous l'informons que l'entrevue se fera comme s'il s'agissait d'une conversation libre et ouverte portant sur le stage. Lors des échanges, il nous répondait, mais c'était assez difficile de lui soutirer des informations. Non pas qu'il semblait méfiant ou timide, il n'était tout simplement pas volubile.

⁴⁷ Sebastian était très certainement le participant avec lequel nous avons le moins échangé lorsque nous étions en observation. La conseillère avait soulevé le fait qu'il s'intégrait plus ou moins bien dans le groupe. Une autre ressource d'IJQ nous disait qu'il lui donnait l'impression d'être quelque peu 'méfiant' lors de leurs quelques rencontres. Il n'était, en fait, seulement pas causant en général.

⁴⁸ Ce participant a échoué l'examen.

premier était concentré sur notre avenir alors que le conseiller était là, parfois, pour répondre à nos questions ou bien pour nous convoquer.

Sebastian passa ses deux périodes de stage dans le même lieu. Pour obtenir ce stage, il dut passer une entrevue avec la responsable du plateau de travail. Emmanuel, un autre participant dont nous reparlerons plus tard, postula également pour ce stage. La responsable apprécia les deux candidats. Apparemment, Emmanuel se désista et laissa sa place à Sebastian. Cela dit, Sebastian effectua, lors de son stage, du travail de sensibilisation en distribuant de la publicité pour les spectacles donnés dans les parcs. Il travaillait également avec une équipe d'horticulteurs postée dans des Habitations à loyers modiques (HLM) sur un projet de bacs à fleurs. Parfois, il ratissait les rues du secteur et se devait de repérer les graffitis sur les murs. Sebastian nous dit que son travail n'était pas répétitif. À chaque jour, il faisait quelque chose de différent. Il travaillait en équipe de deux ou de trois, parfois seul, mais normalement en équipe. Quand nous lui demandons s'il se sentait intégré à l'équipe de la même façon que n'importe quel autre employé de l'Éco-quartier, il nous répondit que oui. Sebastian avait exactement le même type de tâches que les salariés.

À propos du groupe de participants, Sebastian nous dit simplement que certains des participants sont vraiment enthousiastes, qu'il aime bien l'ambiance du groupe.

L'objectif premier de Sebastian était de retourner aux études après le projet, pour terminer son secondaire. À la fin du projet, il était inscrit à une école pour adulte. Vers les dernières semaines du projet, nous apprenons que sa copine est enceinte. Sebastian et cette dernière déménagent. Il doit se trouver un travail. Il passe une entrevue dans une station-service située à deux minutes à pied de son nouveau chez lui à Montréal-Nord et obtient l'emploi de préposé au service à la clientèle.

TAHINA

Tahina⁴⁹ habite au Québec depuis deux ans. Elle est mariée et son époux subvient à ses besoins. Dans son pays d'origine, elle a complété ses études secondaires. Avant de passer l'entrevue pour être acceptée au projet RAS, elle était admise dans un programme de comptabilité au niveau collégial. En avril, tout juste avant le projet, elle faisait ses cours de base au cégep. Elle nous raconte que son dernier emploi consistait à préparer des chariots de nourriture pour les avions dans une compagnie non loin de l'aéroport de Pierre-Elliott-Trudeau (PET). Elle dit ne pas avoir fait ce travail pendant une longue période.

⁴⁹ C'est dans un bureau d'IJQ que nous avons interviewé Tahina, le 27 juillet 2012. Tahina n'était pas très volubile et n'avait apparemment aucune critique à faire du projet. Elle disait toujours que tout était parfait.

La fidélité de Tahina au projet fut remarquable. Elle était non seulement d'une assiduité et d'une ponctualité exceptionnelle, mais elle nous dit avoir refusé un emploi relativement bien rémunéré pendant qu'elle était au projet RAS. Elle souhaitait terminer le projet. L'éducation était une priorité pour cette participante. « Si j'ai un diplôme, j'ai plus de sécurité ». Elle compte allier le travail aux études.

À cause du métier de son père, qui était agronome, Tahina s'y connaissait un peu en horticulture. Elle a d'ailleurs beaucoup apprécié cette formation. Cependant, comme plusieurs des participants, elle a échoué le premier examen théorique. Elle fut la seule participante à se présenter à la reprise d'examen, mais elle l'échoua à nouveau. Elle ne semblait pas s'en faire avec cela, car elle ne souhaitait aucunement poursuivre dans cette voie.

Tout au long du projet, son plan d'action sera centré sur l'emploi. À IJQ, puisque le travail de bureau l'intéressait au plus haut point, on lui fait passer les examens pour le programme d'agente administrative dispensé à IJQ. Auparavant, Tahina, était constamment refusée lorsqu'elle appliquait dans ce type de formation. Avec l'aide de la conseillère, elle put mieux réaliser où se situaient ses lacunes afin de pouvoir mieux performer dans ces examens à l'avenir. Elle nous dit également que peut-être l'expérience qu'elle aura prise dans le projet RAS lui sera suffisante pour postuler pour un poste d'agente administrative. Effectivement, étant donné que les objectifs de Tahina étaient bien précis, la conseillère la jumela avec les milieux de stage offrant du travail de bureau.

Lors de son stage, Tahina faisait des appels auprès des municipalités, des commissions scolaires et des organismes du milieu, afin de les sensibiliser à la Semaine québécoise de réduction des déchets (du 14 au 21 octobre). Elle mettait à jour les coordonnées des organismes en utilisant, entre autres, de logiciels de la suite Office (Word, Excel...). De façon constante, elle devait entrer et mettre à jour des données. « Je regarde le nom de l'organisme, j'utilise un moteur de recherche, Google par exemple, si je ne trouve rien, j'appelle. Si ça n'existe plus, je supprime. » Elle nous dit que la formation pour ce travail ne dura qu'à peine dix minutes. Nous avons assisté à l'évaluation de son stage à l'organisme et la satisfaction de sa responsable était très élevée. De ce fait, Tahina a eu une excellente évaluation.

En ce qui concerne le plein air urbain, elle nous dit qu'elle aimait cela. Tahina a le vertige et certaines activités sont vraiment un défi pour elle. Lors de l'activité de l'escalade, elle nous dit avoir dépassé ses limites. Aussi, lors de l'activité de parcours urbain, elle a été capable de marcher sur le muret assez élevé. Lorsque nous la questionnons sur le groupe de participants, elle nous dit simplement « je n'ai pas de problème ».

Dès le début du projet, les objectifs professionnels de Tahina étaient bien définis. Elle souhaitait obtenir un travail dans un bureau et poursuivre ses études en comptabilité ou en secrétariat. Son

passage dans le projet RAS lui a permis d'ajouter à son curriculum vitae d'excellentes expériences qui l'aideraient très certainement à obtenir un emploi dans le domaine souhaité. À la fin du projet, elle avait pris la décision de s'inscrire à l'ÉMICA (École des métiers de l'information, du commerce et de l'administration) au DEP en secrétariat. À IJQ, elle avait pu consulter d'autres ressources disponibles comme la responsable du projet d'agents administratifs pour le CHUM et la secrétaire de l'organisme qui avait fait des études dans le même domaine choisi par Tahina. Aussi, les deux ateliers d'informatique donnés dans un organisme du milieu allaient lui permettre d'acquérir certaines connaissances essentielles. Il est également à noter que cette participante dit s'être dépassée lors des activités de plein air urbain.

OPHÉLIE

Ophélie⁵⁰ est âgée de dix-neuf ans. Au moment d'être admise au projet RAS, elle n'avait pas complété son DES et demeurait avec un de ses parents. Durant son enfance, Ophélie dût fréquemment déménager, souvent d'une ville à l'autre. Ce qui a eu pour effet de mettre Ophélie en péril scolaire. Elle dit avoir un problème avec le formalisme académique. Elle aime apprendre, mais elle se dit *hors cadre*. Tout juste avant le projet, Ophélie était à compléter des cours de niveau secondaire. Ophélie et son parent vivaient modestement dans un appartement loué non loin du centre-ville de Montréal. Avant le début du stage d'Ophélie, la condition de santé de son parent s'est dégradée. Ainsi, Ophélie devait travailler pour défrayer une partie des dépenses familiales. Après avoir vu la publicité dans le journal 24 Heures, elle appelle à (IJQ) et se présente à une des séances d'information pour le projet RAS. Elle passe l'entrevue individuelle et est sélectionnée.

Tôt dans le projet, Ophélie a reçu la confirmation à l'effet qu'elle avait aussi été acceptée dans un projet de Jeunesse Canada Monde. Celui-ci devait débiter en septembre de la même année, soit un peu avant la fin de RAS. Finalement, le projet fut reporté de quelques semaines, donc elle put terminer le projet⁵¹.

Durant les ateliers à IJQ, tout comme dans les cours d'horticulture dispensés à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal, Ophélie se faisait très discrète. Surtout au tout début. Elle semblait gênée. Le formateur à l'École des métiers de l'horticulture trouvait, pour reprendre ses paroles, que « ce n'était pas facile avec Ophélie au début » dans le sens où elle ne parlait à personne⁵². Cependant, les autres participants ne semblaient pas importunés par sa très grande discrétion. À

⁵⁰ Nous nous sommes entretenus avec Ophélie, le 7 août 2012, dans un parc près de son lieu de stage. La participante fut très volubile lors de l'entrevue.

⁵¹ Lorsque Ophélie a communiqué cette information aux responsables du projet RAS, cela a engendré de la confusion car ils entrevoyaient mal comment ils pouvaient garder une participante qui ne pourrait pas compléter le programme étant donné les critères de Service Canada.

⁵² En fait, la conseillère nous dit qu'elle jugea bon de la rencontrer pour lui dire que '*son non-verbal parlait*'. Autrement dit, elle tentait de l'amener à être un peu plus ouverte aux autres.

tout le moins, jamais nous n'avons perçu, lors de nos observations, quelques commentaires que ce soit de leur part à ce sujet.

Ophélie nous donna quelques détails sur son comportement et ses attitudes en nous disant, d'abord, que cela lui prenait toujours une période d'adaptation au début. Mais aussi, elle nous dit : « Je n'aime pas parler quand je ne sais pas quoi dire ». Lors de la simulation d'entrevue d'embauche à laquelle elle nous a permis d'assister, elle a raconté à l'intervenante d'IJQ qu'elle avait un défaut « quand je ne connais pas les gens, j'ai peut-être un peu de difficulté, au tout début, à prendre ma place, j'ai besoin d'une période d'adaptation, mais après ça va ».

Mais aussi il faut savoir qu'Ophélie vivait des moments difficiles à la maison. La médication de son parent le rendait de mauvaise humeur. Peu de temps après le début du projet, elle et son parent durent déménager car ils se disaient arnaqués par le propriétaire. Elle donna l'exemple suivant, « nous étions sans chauffage l'hiver ». Concernant son départ imminent en Nouvelle-Écosse et en Indonésie avec Jeunesse Canada Monde, Ophélie confia qu'il serait difficile de « laisser sa mère, toute seule », qu'elle s'en voudrait de ne pas être là « si jamais il lui arrivait quelque chose ». Aussi, elle disait que sa mère ne pouvait payer le loyer seule et qu'elle devait se trouver un ou une colocataire. Ophélie nous disait que si elle ne parvenait pas à trouver quelqu'un pour prendre sa chambre, qu'elle allait payer une partie du loyer avec l'argent de la bourse qu'elle avait obtenue pour participer à Jeunesse Canada Monde.

Le plus difficile dans le parcours d'Ophélie fut son premier stage de travail. Bien que ce soit son troisième choix (car elle avait privilégié deux autres lieux), elle se disait contente « d'aller travailler dans la forêt ». Elle avait passé une entrevue dans un lieu de stage qui l'intéressait et se disait satisfaite de son entrevue. Toutefois, c'est un autre participant au projet RAS qui a obtenu ce stage. Et, c'est encore une autre participante qui fut choisie pour travailler dans un lieu où Ophélie aurait bien aimé aller. Selon elle, les participants ayant eu ces stages, qu'elle convoitait pourtant, le méritaient. Au départ, elle et deux autres participants s'afféraient à enlever, entre autres, du nerprun, une plante envahissante.

À quelques reprises, des conflits — dont certains n'ayant aucun rapport avec le stage — sont survenus entre Ophélie et le responsable de son milieu de stage. Malgré l'apparence d'un conflit de personnalités entre Ophélie et le responsable du lieu de stage, la conseillère déclara que la participante devait retirer quelque chose de cet événement car, selon elle, la stagiaire avait, de son côté, une part de responsabilité dans ce conflit. En fait, elle s'est dite absolument étonnée de la réaction de la participante qui, lors de son évaluation, fut capable, pour une première fois, de répondre calmement aux critiques de son superviseur de stage. De son côté, la participante parlait du fait que l'autre participant affecté au même stage avait eu une bonne évaluation.

Comparativement à moi, l'autre stagiaire a eu une bonne évaluation. Pourtant il ne travaillait pas mieux que moi et n'était pas davantage présent. Son avantage tient au fait qu'il ne contestait jamais. »

Aussi, elle ajoutait :

On disait que je ne prenais pas la critique, mais je n'ai jamais aussi bien pris la critique. J'avoue avoir déjà eu des problèmes à ce niveau-là, mais j'ai réellement fait des efforts.

Par ailleurs, en parlant du responsable : « il ne semblait pas comprendre qu'il ne prenait aucunement la critique lui-même ».

Un épisode difficile survient pour Ophélie quand un ancien participant confronta sévèrement Ophélie sur son attitude et ses relations avec les autres. Encore une fois, aux yeux de plusieurs de ses pairs, elle était incapable de prendre positivement la critique, nous dit-elle en entrevue.

Malgré les difficultés rencontrées, la conseillère poursuivait ses recherches pour trouver un deuxième lieu de stage. Les démarches pour trouver un deuxième milieu de stage se sont avérées concluantes.

Elle [la conseillère] m'a téléphoné chez moi. J'étais inquiète car généralement lorsqu'elle appelle ce n'est pas bon signe [...] De mon côté, nous nous parlions que très peu.

Finalement, le motif de l'appel était pour avertir qu'Ophélie pouvait faire son second stage dans un autre lieu. Il importe ici de noter qu'Ophélie est végétarienne et que le deuxième lieu de stage s'effectuerait dans un organisme de production d'aliments biologiques. Ophélie était aux anges. Lors de notre visite à son milieu de stage, cela faisait déjà près d'un mois qu'elle y était et cela allait toujours aussi bien. On s'est empressé de dire qu'elle était quelqu'un de dynamique, que le stage allait à merveille, qu'elle était souriante et qu'il n'y avait aucun problème. Ce stage se déroula très bien. Il faut dire que la conseillère avait trouvé, sans l'ombre d'un doute, un lieu de stage très adapté au profil de la stagiaire.

Tout au long du projet, nous avons pu remarquer chez cette participante une nette amélioration en ce qui a trait à son intégration au groupe. Si son premier stage fut particulièrement difficile, elle dit en avoir tiré un bon apprentissage et avoir appris à régler un conflit survenant dans un milieu de travail. Par ailleurs, la conseillère lui avait déniché un deuxième stage de travail qui collait parfaitement à l'intérêt qu'elle avait pour l'alimentation vivante. Cette participante nous a confié vouloir mettre à profit cette expérience de travail lorsqu'elle reviendra de sa participation au projet Jeunesse Canada Monde, qui débuta tout juste une semaine après RAS. Pour le reste, Ophélie démontrait beaucoup de potentiel lors des activités de plein air urbain, ce qui fut, sans doute, très bien pour son estime d'elle-même, mais également pour son intégration dans le projet et dans le groupe.

CHERLINE

Cherline⁵³ est sur le point d'atteindre ses trente ans. Elle est arrivée avec son père au Canada à l'âge de huit ans, cela fait donc dix-neuf ans qu'elle est au Québec. De façon humoristique, elle raconte comment elle ne voulait pas, enfant, quitter son pays. Elle nous raconte son arrivée : « Quand je suis arrivée ici, cela m'a pris deux mois pour m'adapter, je faisais des cauchemars, je ne voulais rien savoir. C'était différent. Quand j'ai vu la neige, je ne pensais pas que cela allait fondre. J'ai pris ma langue et je l'ai collée sur un poteau ». Cherline est souriante, ricaneuse. C'est avec beaucoup d'humour qu'elle nous raconte son passé. En arrivant au Québec, elle a pris des cours de français. Après avoir passé par une classe d'accueil et fait des examens, elle débute son primaire en troisième année. Adolescente, elle se qualifie de « rebelle ». Cherline a fait de petits boulots au fil des ans. Récemment, elle gardait des enfants. Elle était aussi en recherche d'emploi et en attente d'une réponse d'un employeur. Cherline n'a pas été sélectionnée au départ dans le projet RAS. Elle était sur la liste d'attente et a été rappelée lorsqu'une participante a abandonné en cours de processus.

Arrivée tardivement dans le projet, Cherline a raté plusieurs ateliers. Elle garde néanmoins un bon souvenir de la formation sur les services à la clientèle et apprécie les activités de plein air urbain, entre autres le rabaska. Elle se souvient combien elle avait eu de la difficulté plus tôt lors d'escalades de pentes escarpées dans la Forêt Ouareau⁵⁴.

Cherline a réalisé ses deux périodes de stage dans le même lieu. C'était son premier choix. Cherline a indiqué très tôt qu'elle déteste travailler dans un bureau alors qu'elle aime le contact humain. Elle nous dit que sa tâche consiste à diriger les clients sur le site afin qu'ils mettent leurs matériaux dans les bons conteneurs (bois, métal, terre, béton et recyclage). Elle nous dit faire exactement la même chose que les autres employés. Ses journées sont toutefois moins longues que les autres salariés.

En ce qui concerne les autres participants, elle nous dit qu'elle avait hâte de débiter les stages de travail. Ce n'est pas avec enthousiasme qu'elle vit arriver un autre participant de RAS dans son lieu de stage. Selon elle, la conseillère ne devrait pas envoyer deux participants au même stage. « Je travaille mieux seule qu'avec quelqu'un que je connais. Être toujours avec le même monde ça m'énerve ». Cet avis, la conseillère le partage. Son évaluation s'est bien déroulée. Cherline semblait être appréciée. Elle avoue avoir eu un B, car elle répond parfois aux clients de façon trop impulsive.

⁵³ Nous avons rencontré Cherline à son lieu de stage, le 6 août 2012, lors de sa pause le midi.

⁵⁴ Il est à noter que Cherline semble beaucoup plus en forme lors de l'entrevue qu'au début du projet. Elle a perdu quelques kilos et est heureuse de cela.

Cherline n'était pas intéressée par le service en orientation. Ce qu'elle veut faire c'est assistante aux personnes âgées. Avant toute autre chose pour pouvoir s'inscrire à ce DEP, elle se doit d'aller chercher ses équivalences pour ses cours secondaires. Le cours qui l'intéresse se donne au Centre Antoine-de-Saint-Exupéry à Saint-Léonard et le nom du programme est Assistance aux personnes âgées à domicile.

Cherline, bien qu'elle minimise les événements, a rencontré des difficultés avec la conseillère en cours de parcours. Si Cherline parle avec humour de ces petits conflits avec la conseillère, cette dernière affirme ne s'être jamais fait « engueuler de la sorte par une participante ». Cependant, lors du projet final à l'École des Faubourgs, la conseillère démontra que Cherline était capable de passer l'éponge. Elle nous dit que Cherline était vraiment travaillante. Après son stage, elle s'est fait embaucher pour travailler les mercredis jusqu'à la mi-octobre dans un centre de récupération. Lorsque nous sommes allés manger au restaurant lors de la dernière journée du projet, Cherline venait de passer des entrevues et avait la possibilité de travailler comme commis au Maxi et au Super C pour un salaire plus élevé que le salaire minimum, nous dit-elle.

MARTIN

Martin⁵⁵ est âgé de vingt-six ans. Il est né à Montréal, a grandi et vécu plusieurs années dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve. « J'ai lâché l'école en 6e année, pour faire ma jeunesse ». Il dit avoir eu des troubles de comportement au primaire suite au décès de sa mère. Il dit ne pas avoir eu d'aide psychologique pour surmonter ce tragique événement. « Toutefois, j'ai la chance d'avoir une bonne mentalité. J'ai eu aussi des bons amis ». Il dit avoir travaillé avec son père dès l'âge de seize ans dans une compagnie de livres. Il est parti de chez lui à dix-sept ans et s'est loué un appartement « pour avoir sa liberté ». Il habite désormais à proximité de chez son père dans une coopérative d'habitation à Montréal-Nord. Martin est lui-même père d'un petit garçon âgé d'un an. Il le voit une fin de semaine sur deux. Actuellement, sa situation financière ne lui permet pas d'obtenir une garde partagée. Décrocheur scolaire, Martin est retourné à l'éducation aux adultes juste un peu avant la naissance de son fils en 2011 « je voyais bien que je n'allais nulle part. » Il a terminé son secondaire III. « À 14 ans, j'étais plutôt rebelle. Je me battais. Je voulais me faire respecter. » Il mentionne que ces activités n'ont pas entraîné de conséquences judiciaires. Martin a toujours travaillé dans la manutention et dans la construction. Un peu avant qu'il se joigne au projet RAS, il nous raconte qu'il était chez lui « à rien faire, déprimé, depuis plus d'un an ». Il avait eu un accident de travail au mois de juillet 2011 et ne pouvait plus travailler dans la construction. « Je devais me réorienter ». C'est son père qui a vu l'annonce du projet RAS dans le journal. À propos du projet : « Je ne savais pas tout ce que nous allions faire. J'ai pris un rendez-vous avec la personne en charge du recrutement qu'il a d'ailleurs trouvée très

⁵⁵ Le 20 août 2012, nous avons réalisé une entrevue avec Martin à son lieu de travail, le jour de l'évaluation de son stage.

sympathique. » Il nous dit qu'avant le projet, rien n'allait. « Le projet est arrivé dans ma vie au bon moment, tombé pile ».

À propos des cours d'horticulture, Martin, qui souhaite poursuivre dans ce domaine après le projet nous dit : « c'est vraiment ça qui m'a donné la piqûre. [...] C'est ce que je veux faire dans la vie ». Néanmoins, selon lui, la moitié du groupe ne suivait pas. En ce qui concerne l'examen passé à l'École des métiers de l'horticulture, Martin nous dit « je l'ai coulé, j'ai eu de la misère avec ça ». « En situation d'examen, je bloque. Gros stress, grosses sueurs ».

Au sujet du cours portant sur le service à la clientèle, Martin reconnaît que ce formateur était très bon. Selon ses mots, « il a changé ma vie. Je le recommanderai à n'importe quelle compagnie. » Martin n'a pas apprécié le cours d'animation alors qu'il a trouvé intéressant le cours sur la faune indigène, bien qu'il n'ait pas d'intérêt pour cette matière. Cependant, il n'est venu qu'à un seul de ces trois ateliers. Par ailleurs, il a confié avoir trouvé les activités de plein air urbain très intéressantes.

Martin, Sebastian et Ophélie ont tous passé une entrevue dans un même lieu de stage. C'est Martin qui s'est retrouvé dans ce lieu pour ses deux périodes de stage. Selon lui, c'est bien de faire passer des entrevues aux stagiaires, « on voit si ça fonctionne ou pas ». Martin semblait apprécier son travail et était apprécié « lorsqu'il était présent », disait le responsable de son milieu de stage lors de son évaluation. Son travail consistait à s'occuper des jardins. Il a également construit une pergola. Il s'agit, selon lui, d'une bonne expérience. Il aurait la possibilité de travailler dans le même lieu après son stage. Mais, comme il le raconte, « ça ne cadre pas avec ce que je veux faire ». Il souhaite retourner aux études pour ensuite démarrer sa propre compagnie.

Nous demandons à Martin, s'il rencontre souvent la conseillère. « Non, ça va bien pour moi. On communiquait par téléphone. Un moment donné il est arrivé quelque chose avec la mère de mon gars et j'ai sauté ma coche ». La conseillère avait aidé Martin à passer par-dessus quelques événements difficiles survenus pendant le projet.

Martin nous dit que, dans le groupe, il a développé une amitié avec un autre participant au projet RAS.

Pour le reste du groupe, je ne vois pas. C'est plus des connaissances. Il y en a un qui est jeune et vit ses trips. À part l'amitié que j'ai développée avec un autre participant, je ne vois personne d'autre avec qui j'ai développé des liens. Il y avait un participant qui avait toujours besoin de parler. Pour ma part, je suis ultrasensible. Je ne peux pas écouter les gens comme ça qui ont besoin d'extérioriser continuellement. Je m'occupe de moi, je suis rendu là. C'est difficile.

Martin semble vouloir aider tout le monde. Tout récemment, il a accepté de prendre un colocataire chez lui.

Le gars est vraiment dans la marde. Il cherche une job. Il n'a pas eu la vie facile. Je ne me mettrai toutefois pas dans la marde à cause de lui. Je ne gagne plus 25 dollars de l'heure. J'ai baissé du double.

Martin s'occupe également très souvent de son neveu.

Le tempérament de Martin avait quelque peu changé en cours de projet. Au début, il était très agréable alors qu'à la toute fin, il se montrait parfois impatient et répondait de façon un peu agressive. En discutant avec lui nous avons découvert qu'il était accablé par d'importants problèmes financiers, ce qui avait pour effet de le stresser. Il avait aussi, apparemment, vécu certaines « frustrations » lors de son stage. Comme le racontait un animateur, derrière des dehors calmes, Martin peut parfois avoir de la difficulté à gérer son agressivité. Martin a aussi eu des problèmes de santé pendant le projet. À quelques reprises, la conseillère lui apporta écoute et soutien lorsque, notamment, il eut ces problèmes de santé en milieu de projet, mais également lorsqu'il eut de la difficulté à gérer certaines situations familiales susceptibles de nuire sérieusement à son bon rendement habituel. Il est possible de penser que ces interventions faites par la conseillère, ainsi que les commentaires émis par son employeur lors de l'évaluation de son stage ont probablement aidé ce participant plutôt enclin à venir en aide à tout un chacun, à s'occuper de lui et à aller chercher de l'aide au besoin. Il faut également noter qu'il a mentionné à plusieurs reprises la pertinence des ateliers concernant le service à la clientèle et plus particulièrement, le charisme du formateur.

Martin est certainement un des participants ayant le plus bénéficié des cours d'horticulture dispensés à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal. C'est ce qui lui « a donné la piqûre », nous a-t-il dit en entrevue, et il souhaite continuer dans ce domaine et idéalement partir sa propre entreprise dans ce domaine. Il a pu obtenir de bons conseils de la part du formateur concernant les étapes à suivre pour réaliser son projet. De plus, il passa toute la période de stage à travailler dans les jardins de son lieu de stage, ce qui fut pour lui une merveilleuse expérience de travail. Une semaine après RAS, Martin retournait sur les bancs d'école afin de terminer son DES.

EMMANUEL

Emmanuel⁵⁶ est âgé de 26 ans. Il est arrivé au pays à l'âge de six ou sept ans. Lorsqu'il est arrivé, il ne parlait pas bien le français. « En classe d'accueil ça m'a pris plus de temps que les autres ». À dix-huit ans, il n'avait toujours pas terminé son DES et il dut aller à l'éducation aux adultes. Il n'a toujours pas son DES. Il lui manque des équivalences en sciences physiques ainsi qu'un cours optionnel. À propos du cours en sciences physiques, il fait cette déclaration : « Je suis trop paresseux. J'ai essayé de le faire aux adultes ». Il ajoute « ... ça fait longtemps que j'aurais dû faire ça ». Or, la véritable passion d'Emmanuel est le soccer. Il pratiqua ce sport pendant de nombreuses années. « Je suis un athlète [...] mais je n'ai jamais développé mon potentiel au maximum ». À cela, il ajoute, en parlant de la pratique du soccer au Québec « ... si la barre avait été plus haute, je l'aurais atteint. Ici le soccer n'est pas assez développé ».

Toute sa jeunesse, il voulait en faire une carrière. Il a tout misé là-dessus. Maintenant, il est entraîneur de soccer dans une école secondaire. Là même où il a étudié. Il dit aux jeunes qu'il entraîne : « ne mise pas tout sur le sport... l'école aussi c'est important. »

Il a travaillé dans un entrepôt lorsqu'il était âgé de dix-neuf ans. « Ils m'ont mis dehors. Ils m'ont dit qu'ils avaient moins d'ouvrage ». Il a également travaillé comme agent de sécurité. Pour lui, ce n'était pas un emploi valorisant. Cela faisait longtemps qu'il ne travaillait pas et il avait besoin de sortir de son inertie. Nous avons cru comprendre que c'est sa mère, chez qui il demeure toujours, qui lui avait fait part de l'annonce qu'elle avait vue à propos du projet RAS. « Je ne savais pas que c'était ce type de programme », nous disait Emmanuel.

Emmanuel fut toujours nonchalant lors des activités, des ateliers et lors de ses stages. Par exemple, il avait la fâcheuse habitude de lire le journal durant les cours ou lors des présentations. Une journée, dans le cadre d'une conférence donnée sur la dépendance aux drogues par un ancien agent de la GRC affecté aux mœurs, un jeune adulte en thérapie fut invité à venir confier au groupe les expériences de vie douloureuses à l'origine de ses dépendances. Pendant que ce dernier livrait son récit rempli d'émotion, Emmanuel lisait son journal. À la fin de cet intense témoignage, le jeune homme en question nous remercia tous de notre écoute, en nous disant que c'était difficile pour lui de venir nous parler de tout cela et ne put s'empêcher d'ajouter « sauf à lui [il pointa Emmanuel] qui lisait son journal pendant que je parlais ». Emmanuel n'eut absolument aucune réaction. Aussi, en ce qui a trait à la conférence sur la dépendance aux drogues, Emmanuel ne se sentait absolument pas concerné. Il n'avait pas de problèmes de consommation et pensait réellement que cette conférence ne s'adressait aucunement à lui.

⁵⁶ C'est dans les locaux d'Intégration jeunesse que nous avons rencontré Emmanuel le vendredi 30 août 2012. Il est à noter qu'Emmanuel fut rencontré alors qu'il était de retour après quelques semaines d'absence dans le programme. Il n'avait pas complété son deuxième stage et s'était absenté presque tout le mois d'août.

Lorsque nous lui avons demandé son avis sur les cours d'horticulture, Emmanuel nous répondit simplement que « c'est vraiment pas ce que je veux faire, mais c'est une nouvelle expérience ». Comme lui dit toujours sa mère : « ça peut te servir plus tard, on ne sait jamais ». Emmanuel nous dit également que l'animateur de l'École des métiers de l'horticulture était très bien. Quand nous essayons de creuser plus en détail au sujet de son appréciation, c'est difficile – comme avec la plupart des participants – de pouvoir soutirer autre chose, qu'un « oui, c'est bien », « oui, j'aime ça ». En ce qui a trait au formateur au service à la clientèle, Emmanuel dit spontanément : « J'ai appris dans cette formation, quand je vais passer une entrevue, je sais dorénavant comment faire pour influencer les personnes en ma faveur ».

Globalement, Emmanuel nous dit qu'il a appris de nouvelles choses par le biais des ateliers, des conférences et des visites. Il revient spécifiquement sur la conférence donnée ayant trait aux droits des locataires. Emmanuel et sa mère eurent à déménager au cours de l'été 2012. « J'ai appliqué ce qu'on m'a raconté ». Il nous dit qu'il est certain qu'ils n'auraient pas eu l'appartement s'il n'avait pas dit ce qu'on lui avait suggéré en de telles circonstances.

Nous revenons avec lui sur ses stages. Il a complété son premier stage en soulignant que cela s'était bien déroulé. Il revient sur son expérience. « Ça s'est bien passé pour moi. Moins pour une autre participante. Ce n'est pas le job que je veux faire plus tard. Les gens, là-bas, étaient très cool. Ils ne nous ont jamais mis de pression. » Par ailleurs, la conseillère s'est dite étonnée de l'excellente évaluation qu'avait eue Emmanuel, compte tenu du fait que lors de ses visites, Emmanuel n'avait pas l'air alors à avoir le cœur à l'ouvrage. Effectivement, étant donné le comportement répréhensible d'un autre participant et du conflit de personnalités d'une troisième participante dans le même lieu de stage, Emmanuel avait en quelque sorte le beau rôle.

Pour son deuxième stage, ce participant fut jumelé dans un autre milieu de stage, où il agissait comme animateur auprès d'enfants d'âge scolaire. Après une journée et demie, il a décidé de ne plus y retourner. Emmanuel nous explique la situation comme suit :

J'ai été là-bas. La personne en charge ne m'a pas intégré. De toute façon, je n'aime pas travailler avec des enfants. Ça ne correspond pas avec ma personnalité. [...] ce n'est pas moi [...].

En réalité, s'il aimait travailler avec des adolescents, il ne se sentait pas à l'aise et à sa place avec des enfants. Emmanuel nous dit qu'après, il était trop tard pour débiter un autre stage. Or, il avait rencontré un ancien participant de RAS qui lui aurait dit que la conseillère lui avait trouvé un stage adapté à ses besoins lors de son passage dans RAS. Emmanuel relançait par téléphone la conseillère pour qu'elle lui trouve à lui également, tout comme à cet autre participant, un stage adapté à son profil. La conseillère lui expliqua qu'elle voulait bien l'aider, mais il se devait également de mettre l'épaule à la roue. Elle lui demanda de lui envoyer une liste d'endroits de stage qui lui plairaient. Emmanuel ne lui envoya absolument rien.

Malgré tous les efforts déployés à IJQ pour trouver à Emmanuel un milieu de stage propice à stimuler son intérêt, ce participant semblait « *être incapable de se mettre en action* », pour reprendre les paroles du conseiller en orientation. Emmanuel ne voyait aucun problème à ce manque flagrant d'intérêt.

Après s'être absenté lors du deuxième bloc de stage, la conseillère l'invita à se présenter à IJQ lors des dernières semaines destinées à la recherche d'emploi. Il visait un retour à l'emploi et aux études. Lorsque nous l'avons vu le 23 septembre dernier, c'est-à-dire lors de la dernière journée du projet, il venait tout juste de passer une entrevue à la Passion Soccer Boutique sur la rue Jarry. Nous avons appris par la suite qu'il n'avait pas obtenu cet emploi.

À notre connaissance, à la fin du projet, il passait ses examens afin d'avoir ses équivalences pour le DES et accéder au cours d'infirmier auxiliaire donné à l'École des Faubourgs. Il a plutôt été admis dans un programme de câblage. Nous ne savons pas dans quelle école. Selon les dernières nouvelles qu'il a données à la conseillère, il n'a pas aimé cette formation. Il compte s'inscrire dans un autre programme pour « être technicien ». Nous n'en savons pas davantage sur ladite formation.

BENOÎT

Benoît⁵⁷ a vingt-trois ans. Il détient un DES et avait débuté un DEC en infographie qu'il n'avait pas poursuivi. Il avait, somme toute, assez d'expérience en service à la clientèle pour avoir travaillé au café étudiant de son cégep ainsi que dans un dépanneur. À son arrivée dans le projet RAS, Benoît était sans revenu. Il avait besoin de travailler. Il habitait dans l'appartement d'un membre de sa famille dans le quartier Côte-des-Neiges et lui devait quelques mois d'arriérés en loyer. Il avait vu l'annonce du projet RAS dans le journal Métro, a téléphoné à IJQ, complété les différentes étapes du processus de recrutement, puis a été sélectionné.

Lorsqu'il était présent, Benoît avait une bonne participation dans les ateliers. En fait, s'il avait un problème, ce n'était pas celui lié à sa participation. De l'avis d'un formateur, il avait plutôt tendance à vouloir prendre sa place et ce, parfois au détriment des autres. Ce n'était pas méchamment qu'il le faisait. Cela semblait inconscient. Benoît a beaucoup de potentiel. Il est très cultivé. Le problème, c'est qu'il manquait de confiance en lui. Benoît avait énormément besoin d'être accepté et reconnu. Il parlait sans cesse de ses réalisations et de l'étendue de ses

⁵⁷ Lors de l'entrevue que nous avons menée avec Benoît, il avait infiniment besoin de parler, car il n'allait pas bien — quoiqu'il réponde que tout allait bien lorsqu'on prenait le temps à IJQ de lui poser la question pour l'inviter à se raconter. Ainsi, lors de son entrevue, il a beaucoup parlé de sa rupture récente avec sa copine. Nous avions prévu nous revoir, mais il ne s'est jamais présenté à ce rendez-vous, ni à IJQ durant les dernières semaines du projet. À partir de la mi-septembre, il ne donnait plus aucun signe de vie à la conseillère.

connaissances. Lors de notre randonnée à la Forêt Ouareau, le 8 juin 2012, il parlait sans arrêt, se vantant, quelques fois, des montagnes impressionnantes qu'il avait gravies dans le passé.

Au début du projet, soit pendant la période des cours en horticulture, Benoît était assidu. Au milieu du projet, nous a-t-il raconté, sa copine l'a plaqué et cela fut difficile pour lui. C'est surtout de cet événement qu'il avait vraiment besoin de parler lorsque nous l'avons rencontré en entrevue. À partir de ce moment, ses absences commençaient à être plus fréquentes. Lors de son premier stage, il a été jumelé à un autre participant dans le même milieu de stage. Lorsque nous avons visité les bureaux de l'organisme pour assister à la signature de l'entente au début du stage entre IJQ, le milieu de stage et le participant, Benoît était absent. Seul l'autre participant était présent. Une des responsables demanda à la conseillère d'expliquer l'absence de Benoît. La conseillère lui répondit que Benoît était un bon participant et qu'il devait avoir une bonne raison. Nous étions au tout début du premier stage.

Au mois d'août, la conseillère se demandait si Benoît avait un problème de dépendance avec les jeux vidéo. Elle lui en parla. Il ne nia pas. La conseillère lui donna alors des références pour aller chercher de l'aide. Ses absences ne cessaient de se répéter. Il nous disait, par exemple, qu'il avait eu une indigestion pendant quatre jours, lorsqu'il réapparaissait. Son deuxième stage, il le passa dans un autre milieu de stage que plusieurs participants avaient fréquenté. Nous avons assisté à son évaluation. Malgré les absences de Benoît, le responsable s'est montré extrêmement compréhensif à son égard. Lui dit qu'il travaillait vraiment bien lorsqu'il était présent. Il lui dit aussi que son problème n'est pas le travail, mais quelque chose qui clochait dans sa vie.

Cette journée-là, Benoît nous confia avoir d'énormes problèmes financiers. Il était très fatigué, très blême. Il nous dit qu'il avait eu une migraine la veille due au fait qu'il n'avait pas bu de café. Effectivement, ce participant buvait des quantités incroyables de café et mangeait du Mc Do pratiquement tous les jours. Malgré tout, il semblait en bonne condition physique et performait très bien lors des activités sportives.

La dernière fois que nous l'avons vu dans le projet, nous avons pris le métro ensemble au retour de la visite au Biodôme. Il nous disait vouloir postuler pour un poste de guide à la Tohu (un endroit que nous avons visité un peu plus tôt dans le projet) et m'a dit qu'il souhaitait en parler à la conseillère. Il est à noter que lorsqu'il déménagea en juillet, ce fut pour emménager dans un appartement adjacent à celui d'un membre de sa famille. Nous lui avons dit : nous nous voyons lundi ? Nous étions supposés nous revoir pour poursuivre notre entrevue, car nous n'avons pas eu le temps de le questionner sur le projet. Nous ne l'avons jamais revu par la suite.

Benoît compléta ses deux stages de travail. Comme le disaient ses employeurs lors des évaluations faites de son travail, Benoît était un excellent employé « lorsqu'il était présent ». Cependant, ses absences étaient nombreuses. Autrement dit, ses problèmes personnels prenaient

le dessus : problème financier, emprise familiale et peut-être un problème de dépendance aux jeux vidéo. Benoît ne semblait pas prêt à admettre l'existence de ces problèmes. Comme il ne dormait pas la nuit, il lui était impossible d'être ponctuel. Lorsqu'un ancien policier de la GRC vint s'entretenir avec le groupe sur les effets de la dépendance aux drogues, Benoît ne semblait faire aucun lien avec sa propre situation. Durant les deux dernières semaines du programme, Benoît ne donnait plus aucun signe de vie à la conseillère.

CARLOS

Carlos⁵⁸ a eu trente ans au mois d'octobre de cette année. Son père est agriculteur. Son intérêt pour l'horticulture ne date pas d'hier. Durant l'entrevue, il nous dit avoir suivi plusieurs chemins. Dans son pays d'origine, il est allé à l'université et a étudié en commerce. Il a aussi étudié en toxicomanie et a œuvré, un temps, dans ce domaine. Il raconte être venu à Montréal il y a sept ans afin de suivre un cours de français écrit. Ce qui lui a permis de connaître la culture québécoise, à laquelle il s'identifiait sur le plan de la mentalité, des valeurs, etc. Cela a motivé son choix de demander un statut de résident au Canada. Huit mois avant la date de notre entrevue, il a reçu une réponse positive. Carlos était déjà impliqué dans d'autres projets. Il se promenait en Europe depuis six mois environ; en Belgique, d'abord, puis en Italie, en Espagne et au Portugal pour essayer de « développer des activités liées au commerce ». « Mais l'économie là-bas ça marche doucement, ils sont en récession. C'était un peu difficile, mais cela m'a permis de connaître diverses cultures. J'ai décidé de venir au Canada, même si c'était en hiver », précise-t-il. Carlos est arrivé en décembre 2011. En arrivant, il a fait des démarches pour obtenir sa citoyenneté, les équivalences académiques, les cartes requises, etc. Au début, il était un peu stressé, nous dit-il. Il n'avait pas de travail. Il avait un peu d'argent. Il menait activement sa recherche d'emploi, mais toujours on lui demandait d'indiquer s'il avait de l'expérience de travail, ici, au Québec. Carlos parle cinq langues. Il dit avoir postulé pour de nombreux emplois en commerce, en restauration, en aménagement paysage, sans succès. Carlos a vu l'annonce dans le journal *Métro* et il fut attiré par le fait que c'était un programme orienté en environnement. Il a postulé et a passé l'entrevue avec beaucoup d'éclat. Lorsqu'il a été accepté, il nous dit avoir commencé à être moins stressé. « Il y avait une chance pour moi ici », nous dit-il pour conclure.

Carlos a beaucoup apprécié les ateliers donnés par la conseillère à IJQ, notamment celui portant sur la connaissance de soi.

C'est une formation pertinente que tout être humain devrait avoir dans sa vie [...] Une fois que tu te connais mieux, tu vas être bien avec toi et une fois que tu es bien avec toi tu vas être bien avec les autres.

⁵⁸ Carlos fut le dernier participant que nous avons rencontré. Sa très grande motivation, dès le départ, pouvait convaincre qu'il resterait dans le projet jusqu'à la toute fin. Nous nous sommes entretenus avec lui le 24 septembre 2012 à l'École des Faubourgs pendant qu'avait lieu le projet spécial en horticulture.

Carlos s'attendait à avoir les connaissances pertinentes pour pouvoir se débrouiller par lui-même et ensuite dans le domaine de l'horticulture. Cela l'intéressait vraiment. Aussi, cela lui permettait de se remémorer ce qu'il faisait plus jeune en compagnie de son père.

Pour moi c'est vraiment génial. C'est quelque chose que j'aime, j'apprends, et je me sens satisfait [...] pour moi c'est tellement important de faire les choses qui me rendent heureux.

Pour démontrer son caractère proactif et son désir d'apprendre, notons que Carlos s'était inscrit comme étudiant libre à l'École des métiers de l'horticulture pour une journée, avant même d'avoir eu connaissance de l'existence de RAS. Il qualifie la dernière année, comme « une super bonne année » pour lui. Pour le moment, il est très bien dans le domaine de l'horticulture. « J'ai le projet de devenir travailleur autonome (horticulture) je suis en démarche en ce sens ». Il a déjà des contrats obtenus grâce aux contacts qu'il s'est créés par l'entremise de son stage. Il est devenu ami avec un responsable sur son milieu de travail, qui est lui-même travailleur autonome dans le milieu de l'horticulture. Il apprend beaucoup de son expérience.

Carlos démontra souvent beaucoup de motivation dans le projet. Nous lui demandons comment il se sent dans le groupe. Il nous dit ne pas les juger, mais d'essayer plutôt de comprendre les autres. Il dit avoir déjà été comme eux et ne pas savoir où aller dans la vie. Toutefois, bien évidemment, lorsqu'on est engagé dans ce programme, nous dit-il, cela se devrait d'être parce que nous avons un intérêt pour l'environnement. « Moi j'ai essayé de donner de mon mieux », nous dit-il pour conclure sur le sujet.

Quelque temps avant l'entrevue, il avait suivi une journée de formation au carrefour jeunesse-emploi intitulée « L'entrepreneuriat », à la suggestion de la conseillère. Déjà, il était à élaborer son plan d'affaires. Son milieu de stage l'a invité à devenir membre de la société et pour cela, il faut devenir travailleur autonome.

Il dit avoir travaillé avec plusieurs personnes. Parmi les tâches effectuées, il a animé des activités dans les écoles portant sur la plantation et le soin à donner aux arbres. Dans l'arrondissement Montréal-Nord il a, notamment, aménagé des plates-bandes, fait un potager afin de fournir localement les citoyens en légumes biologiques. Il a œuvré au verdissement de deux ruelles bétonnées et a également planté des arbres « gros calibres ». Carlos était engagé pour ce projet comme horticulteur et il travaillait avec un architecte urbaniste, nous dit-il. C'est l'arrondissement Montréal-Nord qui fournissait les végétaux. Ce projet continue et Carlos a du boulot jusqu'à l'automne.

Comme Carlos souhaitait démarrer sa propre entreprise d'horticulture, il a su tirer un énorme profit des cours suivis à l'École des métiers de l'horticulture ainsi que lors de son stage de travail.

À la fin du projet, Carlos s'était fait de nombreux contacts dans le milieu de l'horticulture et de l'aménagement paysager par le biais de son stage et commençait déjà à avoir ses propres contrats. Il souhaitait aussi entreprendre un certificat à distance à l'université ayant trait à l'environnement. Nouvel arrivant au Québec, il prenait le projet comme « un cadeau » :

Je me considère vraiment chanceux d'avoir été choisi dans le projet. Cela m'a permis non seulement d'avoir de l'expérience pour pouvoir travailler ici, mais aussi de rencontrer beaucoup de personnes. Cela m'a donné de la sécurité.

QUATRIÈME PARTIE : RÉSULTATS GLOBAUX

RÉSULTATS QUANTIFIABLES

Dans chacun des rapports finaux de 2005 à 2012, il est possible de trouver les **résultats globaux** marquant chacune des cohortes de participants au projet RAS, c'est-à-dire le nombre de ceux qui, à fin du projet : 1) sont retournés en emploi, 2) sont retournés aux études et 3) ont poursuivi d'autres démarches liées à leur plan d'action ou ont été référés à d'autres organismes. Comme l'indique le tableau 4, sur les sept années répertoriées, de 2005 à 2012, **autour de 70 % des participants étaient retournés en emploi ou aux études après leur passage à RAS**, ou faisaient des démarches actives en ce sens, soit 104 des 147 participants accueillis dans RAS (70,7 %). Un tel taux global de placement ou « de mise en mouvement » dans des démarches actives apparaît élevé quand on tient compte des profils variés des participants.⁵⁹

Tableau 4. Débouchés des participants à RAS (N et 100 %) par année — 2005 à 2012 *

Résultats globaux	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012	Total
en emploi	10 (48 %)	13 (52 %)	11 (46 %)	15 (68 %)	19 (83%)	9 (53 %)	3 (20%)	104 (71 %)
aux études	5 (24 %)	5 (20 %)	5 (21 %)	2 (9 %)		2 (12 %)	5 (33%)	
autres démarches ou référés	5 (24 %)	6	8	4	4	4	3	34
Autres	1 (4 %)	1		1		2	4	9
Total	21 (100 %)	25 (100 %)	24 (100 %)	22 (100 %)	23 (100%)	17 (100 %)	15 (100%)	147 (100 %)

*Le projet RAS n'a pas eu lieu durant l'année 2011

Durant ces années, les rapports finaux d'IJQ indiquent que **34 participants sur les 147 avaient continué leurs démarches liées à leur plan d'action ou avaient été référés à d'autres organismes**. Fréquemment, les facteurs qui ralentissent leur processus d'insertion sont liés à des problèmes de santé. Si tous les détails ne sont pas inscrits aux rapports finaux nous relevons quand même quelques motifs plus précis. En 2006, par exemple, on fait mention de la grossesse d'une participante; en 2007, on écrit qu'un participant avait démontré des problèmes de santé mentale et fut référé à un organisme tandis qu'un autre avait reçu un diagnostic de dépression. En 2012, un participant était en cure de désintoxication à la fin du projet et avait réalisé qu'avant de pouvoir réintégrer le marché de l'emploi, il devait, en premier lieu, régler ses problèmes de consommation et son impulsivité.

⁵⁹ Dans le rapport final de 2009, les catégories « en emploi ou en démarche » et « aux études ou en démarches » ont été regroupées.

Dans la catégorie « autres » du tableau 4, on a le cas d'un participant ayant quitté pour voyager au Pérou (en 2005), d'un autre ayant immigré aux États-Unis (en 2006) et d'un troisième n'ayant plus donné de nouvelles (en 2007). Pour les années 2010 et 2012, les participants ayant abandonné le projet sont comptabilisés dans cette catégorie, alors que de 2005 à 2009, les abandons sont intégrés aux catégories « en emploi », « aux études » ou « autres démarches » dans la mesure où ils étaient dans l'une ou l'autre des situations au moment d'abandonner le projet RAS.

DES RÉUSSITES PLURIELLES MAIS PEU QUANTIFIABLES

Comme nous l'indiquions au tout début du rapport, le projet RAS souhaite augmenter le **potentiel d'employabilité** d'une clientèle jeune faisant face à des difficultés ou des barrières à l'emploi et qui, souvent, n'a aucune expérience positive de travail ou aucun diplôme. Les jeunes participants suivent une formation rémunérée leur permettant d'acquérir **des connaissances techniques en protection de l'environnement, en horticulture et en aménagement paysager.**

Dans les rapports finaux 2008, 2009 et 2010 déposés par IJQ, nous pouvons lire qu'une des participantes de la cohorte 2008 avait, au terme de son séjour dans le projet, commencé des études de Baccalauréat en Sciences/option Environnement, à la TÉLUQ; qu'en 2009, un participant s'était inscrit au DEP en horticulture à l'École des métiers de l'horticulture de Montréal; et qu'en 2010, une participante amorçait un cours de « landscaping operations » au C.F.P. Châteauguay-Valley.

Dans ces mêmes rapports, on relève que plusieurs participants du projet RAS furent embauchés à la fin de leur dernier stage par un des organismes d'accueil. En 2008, on dénombre trois participants ayant été embauchés dans un de ces milieux (dont un comme assistant-gérant), un en 2009 et trois en 2010.

Lors de l'édition 2012 du projet RAS, une participante a été embauchée comme vendeuse par la Boutique La Gaillarde; un autre participant allait devenir membre à part entière de la société de verdissement SOVERDI et s'était créé un réseau de contacts par le biais du milieu de stage. De plus, à la fin du projet, une participante travaillait quelques heures à l'Écocentre Saint-Michel, et deux autres s'étaient fait offrir la possibilité de poursuivre leurs activités – un au Santropol et le second au CEGM.

Lors des entrevues que nous avons menées auprès de neuf participants de la cohorte 2012, il nous fut possible de sonder ce que représentait dans leur trajectoire de vie le projet RAS et d'apprécier un peu mieux dans quelle mesure le projet avait rencontré ses objectifs. L'analyse transversale qui suivra un peu plus loin fera une synthèse de nos données empiriques et d'observation

Au-delà des objectifs d'employabilité, de placement et de « mise en mouvement » vers l'emploi, rappelons quels autres objectifs RAS s'est fixés.

Un des objectifs du projet RAS est de permettre aux participants, par le biais des ateliers généraux, notamment, le développement des **compétences de base essentielles**, un « savoir-être », une meilleure connaissance de soi, un niveau de fiabilité, une ponctualité et une assiduité; bref, d'acquérir des qualités liées à la **préemployabilité** afin de favoriser l'intégration du participant dans la société et dans le monde du travail et ultérieurement, un maintien en emploi ou aux études. Des cours et des conférences sur le budget personnel, la consommation, la nutrition ou sur les dépendances aux drogues souligneront l'importance d'une meilleure gestion du quotidien et de l'hygiène de vie, conditions essentielles afin d'atteindre un niveau de bien-être et une stabilité suffisante pour pouvoir avancer sur le plan professionnel. Les activités de plein air urbain et les défis sportifs contribueraient à permettre le dépassement de soi, à consolider le sentiment d'appartenance des participants au groupe, à remettre les jeunes en contact avec leur corps et leur santé qu'ils négligent parfois, et à leur faire découvrir différentes activités de plein air dans des lieux accessibles. Par le biais de cours ou d'activités, un résultat espéré par le projet est d'**élargir l'éventail de possibilités** de travail chez les jeunes participants et de **susciter chez eux de nouveaux intérêts**. Par ailleurs, puisqu'il s'agit d'un projet ayant pour thème l'environnement, il est possible de penser que la majorité des participants sortant du projet RAS feront preuve d'une plus grande conscientisation environnementale et d'une meilleure connaissance des enjeux environnementaux.

LES ABANDONS

Qu'en est-il des abandons dans le projet RAS? Un éducateur ayant côtoyé la cohorte 2012 disait ceci à propos des abandons ainsi que des absences : « même si le jeune n'est venu qu'une seule fois, c'est quelque chose qui est planté [...] plus tard, peut-être que ça va faire une différence ». Ces propos reflètent la façon dont les intervenants perçoivent le passage, sinon les quelques journées qu'un jeune participant passera dans le projet. « On sème des graines chez les participants », nous disait la conseillère lors d'une journée de plein air urbain.

Malgré ces propos venant des intervenants, retenons qu'un projet qui réussit selon les règles de Service Canada, c'est un projet qui se termine avec le moins d'abandons possible. Comme le précisait le superviseur de RAS, un abandon équivaut pour Service Canada à « toute personne qui ne se rend pas à la fin et ce, peu importe que ce soit pour la raison qu'elle soit placée en emploi ou retournée aux études ». Par ailleurs, le conseiller en orientation ne croit pas, quant à lui, qu'il y ait une quelconque solution à ce problème de l'abandon car, déjà, tous les responsables du recrutement « tentent dans la sélection de choisir ceux qui ont le plus de chance de finir » dans le but de mettre le moins possible les jeunes face à une éventuelle – et nième – situation d'échec, dit-il. Ce dernier soulignait qu'il existe irrémédiablement des abandons dans ce

type de programme d'insertion et qu'il faut bien « jouer sur la ligne fine » entre l'aide aux plus démunis et leurs chances de réussite :

L'histoire des abandons existe depuis longtemps. J'ai commencé à travailler en 1988 et c'était l'un des principaux problèmes. Tu débutes avec des groupes de vingt personnes et tu termines avec quatre ou cinq. Personne ne peut prédire ce qui se passera dans un groupe surtout lorsqu'on connaît une part du passé des participants. On sait toutefois qu'il faudra être vigilant, attentif et soutenant dans toutes les phases du projet, du début jusqu'à la fin.

Si l'on se rapporte aux données chiffrées des rapports d'IJQ soumis à Service Canada, on constate qu'en 2005 et 2006, le nombre d'abandons n'était pas précisé dans les rapports finaux. Il est toutefois possible d'y lire que :

Certains participants ont terminé leur participation suite à des problèmes personnels, de comportement, ou ont quitté pour une autre opportunité d'emploi. Tous ont reçu l'offre de la conseillère de continuer à les accompagner ou ont été référés à d'autres ressources.⁶⁰

Dans le rapport de 2007, on a dénombré les participants ayant quitté le projet avant la fin : dix participants sur 24. Six de ces dix « abandons » sont des participants ayant quitté le projet RAS parce qu'ils sont retournés en emploi.

À partir de 2008 et à l'initiative d'IJQ, de brefs profils des participants (les finissants et ceux ayant abandonné) ont été ajoutés dans les rapports finaux. Comme le soulignait la conseillère de RAS en 2008, l'idée était de montrer à Service Canada que les abandons des participants ne sont pas forcément tous synonymes d'échec. Si certains jeunes étaient retournés en emploi ou aux études avant la fin de RAS, d'autres avaient dû abandonner le projet à cause de problèmes importants tels qu'un séjour en prison ou des problèmes de santé majeurs – et ils avaient été référés à d'autres organismes.

Dans la version 2012 du projet RAS, il y a eu **quatre abandons sur quinze participants**. Une seule a pu être remplacée, puisque son abandon est survenu lors des premières semaines de formation et avant la période de stage – Service Canada ne permettant les remplacements que pendant les quatre premières semaines. La première participante à avoir abandonné l'a fait, parce qu'elle était enceinte. Elle avoua également à la conseillère que c'était tout simplement trop difficile de se lever à chaque matin. Le second abandon était un participant qui avait reçu une sentence de travaux communautaires au début du projet pour cause de contraventions non payées. Ce participant, sans permis de conduire, résidait à l'extérieur de Montréal. De plus, sa copine l'avait quitté pendant qu'il participait au projet RAS. Il a abandonné au début du premier stage. Le troisième abandon fut celui d'une participante qui a claqué la porte de l'Écocentre de

⁶⁰ IJQ, *Rapport final* 2005, p.8; et IJQ, *Rapport final* 2006, p. 8

La Petite-Patrie durant le premier bloc de stage. Il s'agissait, aux dires de la conseillère, d'un ensemble de facteurs : la participante avait un enfant à sa charge et elle a eu pendant le projet des problèmes avec la garderie. Au final, elle devait garder sa fille à la maison et, de surcroît, le conjoint et père de l'enfant était revenu avec elle – ce qui présume qu'il pouvait lui apporter un revenu. Quant au dernier abandon, la conseillère s'est dite « plus surprise », car le participant avait une bonne attitude et était toujours présent malgré quelques minutes de retard à chaque séance ou presque. Il avait un plan d'action assez précis et comme objectif d'emploi de devenir agent de sécurité. Lors des premiers jours de stage, le responsable du stage a appelé à IJQ pour faire part du fait que le nouveau stagiaire n'était pas présent. Le participant expliqua alors à la conseillère avoir des problèmes de santé. Ils gardèrent contact par téléphone. La conseillère, après quelques jours sans nouvelle, lui lança un ultimatum, soit de la rappeler ou mettre un terme à sa participation. Il rappela et prit rendez-vous, tandis que celle-ci lui demanda d'apporter le billet du médecin pouvant justifier ses absences. Il ne donna jamais suite à l'appel ni ne se présenta au rendez-vous.

AUTRES ÉLÉMENTS D'ANALYSE TRANSVERSAUX

Il serait tautologique d'affirmer que tous les participants au projet RAS eurent, au cours de leur vie, des parcours difficiles car c'est l'un des critères de sélection suggérés par Service Canada pour *qualifier* ces jeunes au projet RAS. C'est ainsi que lorsque les déficits s'accumulent, les candidats se classent comme des sujets prioritaires. Le fait, par exemple, d'appartenir à une minorité culturelle est un critère retenu par Service Canada car il constitue un obstacle reconnu pour l'insertion. Ainsi, le cadre dans lequel les jeunes se trouvent les contraint à présenter des segments de leur vie qui ne se sont pas bien déroulés. Ils font cela pour une multitude de motifs, mais au moins deux raisons ressortent : premièrement, pour démontrer qu'ils sont conformes aux exigences du programme et, deuxièmement, pour présenter une facette d'eux-mêmes plus encline à l'engagement et à la persévérance.

Comme nous le voyons dans le profil des participants, tous n'eurent pas les mêmes chances et les mêmes privilèges avant de s'engager dans le projet RAS. Certains arrivent avec une détermination avouée acquise par l'entremise d'histoires de réussites, petites ou grandes, sur des malheurs vécus dans l'enfance ou à l'adolescence. Il peut s'agir ici d'épreuves difficiles liées à l'immigration, à la famille, aux études et au travail.

Si certains s'avèrent discrets sur leurs histoires de vie, d'autres déplieront, sans trop de déshonneur, le cumul des difficultés rencontrées en partie réglées, mais pas totalement, comme s'il s'agissait de stigmates collés à leur peau. Car, après tout, une énumération des difficultés rencontrées, passées et présentes, peut paradoxalement présenter des avantages pour se qualifier au projet et évoluer dans celui-ci alors que les jeunes savent que ces dévoilements pourraient éventuellement se retourner contre eux un jour ou l'autre. Prenons le cas de Benoit qui manque

d'assiduité mais qui est, dans le fond, un bon participant lorsqu'il est présent. On pourra ainsi excuser ses retards et mettre à l'avant-plan son engagement. Autrement dit, on s'efforce de lui montrer, comme d'ailleurs pour tous les autres participants, qu'on est là pour le supporter, même dans l'adversité.

Une large part des participants parlent d'un manque de détermination. Fréquemment cette lacune repose sur des trajectoires éprouvantes liées à l'enfance qui les auront pratiquement disqualifiés avant même qu'ils ne puissent débiter leur éducation primaire. C'est notamment le cas de participants issus de l'immigration et ceux qui furent affligés, tôt dans leur vie, par la pauvreté et la misère. Il est difficile ici de retenir contre un participant qui *s'autodésigne de paresseux* ou d'une autre qui se dit rebelle alors que sa famille n'avait pas les moyens et les ressources pour lui faciliter l'acquisition de la langue française dès son jeune âge. S'ensuit alors une série d'échecs découlant plus d'inégalités qui marquèrent leur trajectoire de vie, mais aussi et surtout celle de leurs parents, que d'un réel problème de volonté. Comment en arrive-t-on à se désigner de paresseux, de hors cadre, de rebelle, d'insoumise ou de colérique?

Cette question à plusieurs volets mérite qu'on s'y attarde parce qu'elle constitue, peut-être, une explication à cette identité sociale froissée que l'on accepte par la force des choses, avec les risques que cela comporte, de se présenter devant d'autres pour obtenir une possibilité de se sortir d'une forme d'enfermement. Lorsqu'on se penche sur les neuf entretiens impliquant six hommes et trois femmes, il ressort qu'une très forte proportion de ceux-ci aura à vivre l'expérience de choix contrariés. Ces contraintes de choix ont des origines liées à la famille, mais aussi à leur situation actuelle. C'est notamment le cas de Sebastian qui veut retourner aux études mais qui se trouve dans l'obligation d'accepter un petit boulot dans une station-service parce que sa conjointe est enceinte. Thomas voulait reprendre sa vie en mains, mais sa dépendance à la drogue viendra contrarier ses choix. Cherline se demande si elle retournera aux études ou si elle s'orientera vers le marché du travail. En fait, elle n'a pas de choix, pas de marge de manœuvre. Elle voudrait bien choisir entre le travail ou les études, mais au fond elle n'a pas les moyens de ses ambitions. Elle ira travailler dans un supermarché en précisant qu'elle gagne un peu plus que le salaire minimum. Un petit gain. Emmanuel prend les voies qu'on lui offre, mais toujours sans succès. Il voudrait avoir un métier, mais rien ne fonctionne. Il voudrait ne plus être paresseux, mais il ne sait pas comment s'y prendre. Il accepte alors d'emprunter des voies que d'autres tentent de tracer pour lui. Pour l'aider, simplement. Ça ne marche pas non plus. Benoit dira que quelque chose cloche dans sa vie. Durant le stage, il vit une séparation. Cela le perturbe. Endetté, on perd la trace de Benoit.

Une participante pourra réaliser ses choix parce qu'elle bénéficie d'une certaine sécurité financière que lui procure un mari pourvoyeur. Ce qui est un cas marginal ici. Ophélie saura, elle aussi, obtenir ce qu'elle veut, comme si sa détermination n'avait jamais été altérée par le fait que sa famille était pauvre, sa mère malade et de fréquents déménagements. D'où tire-t-elle cette

détermination? D'où vient cette volonté? Comme d'autres, Ophélie dira qu'elle est rebelle et insoumise. Lorsqu'elle perçoit des iniquités qui font qu'elle n'est pas appréciée à sa *juste* valeur, elle les dénonce. Ce qui fait d'elle une insoumise et une subversive. Mais ces deux défauts qu'elle s'attribue sont en fait deux forces qui font qu'Ophélie avance malgré tout dans la vie. Le cas de Carlos est aussi révélateur des contraintes qu'impose le déracinement. Polyglotte, bien formé et ayant voyagé, Carlos n'a pas de travail et non plus beaucoup d'argent. Or, pour lui comme pour Ophélie et Tahina, ils tireront profit du projet RAS pour prendre de l'assurance, pour foncer, bien qu'ils fondaient tous déjà avant d'arriver, et se réaliser.

Lorsque les choses ne se déroulent pas comme on le voudrait, on observe quand même l'expression d'une critique réflexive chez certains participants. C'est-à-dire une certaine compétence à se remettre en question, sans trop se réprouver, et à ne pas attribuer exclusivement à autrui le fruit de ses malheurs durant le projet. Or, il arrive que cette réflexivité soit négative, voire néfaste pour le participant, dans le sens où celui-ci expliquera son échec en s'attribuant l'entièreté de la faute et en se disant qu'il a encore du travail à faire [sur lui] pour arriver là où il voudrait être. En fait, le cadre dans lequel ils se trouvent les confronte directement à leurs limites, même si ce cadre est en quelque sorte protégé. On emploiera, par exemple, des expressions comme [il fut] *confronté à la réalité* pour expliquer qu'il a peut-être fait un acquis, même si le participant en venait à abandonner le projet. En fonction de la trajectoire des participants dans le projet et de leur engagement, on découvre l'existence de seuils variables d'appréciation du cheminement des participants. Un seuil personnalisé autrement dit. Lorsqu'un participant n'a pas totalement réglé des problèmes qui l'assaillent, le seuil d'appréciation de la réussite se rabaisse en même temps que le seuil d'encouragement augmente au même titre d'ailleurs que l'aide qu'on lui apportera.

On opère cette différenciation de l'appréciation du cheminement pour lui redonner du courage. C'est d'ailleurs dans ce sens que les professionnels de RAS définissent leur pratique lorsqu'ils déclarent, par exemple, qu'il faut amener les participants à vivre autre chose que des échecs. La preuve en est que les services complémentaires se sont raffinés avec le temps. C'est ainsi qu'on retrouve un psychologue susceptible de *coacher* les intervenants et les conseillers afin que ceux-ci puissent être mieux à l'écoute des participants qui éprouveraient des difficultés en cours de parcours. Ces ajustements de services sont aussi en lien avec le profil des participants qui sont déterminés par Service Canada. Plus les contraintes à l'emploi ou au retour aux études diminuent, plus la compassion et la compréhension devront aller aussi en augmentant.

En contrepartie, lorsqu'un participant a une idée relativement claire des compétences qu'il cherche à acquérir dans le projet RAS et qu'une part des problèmes ayant conduit à le marginaliser sont derrière lui, ses chances de réussite augmentent, non plus pour se qualifier pour la préemployabilité mais bien pour le monde du travail. Lors des entrevues de sélection, ce qu'on cherche avant tout c'est de débusquer un signe, parfois presque imperceptible, de motivation derrière le paravent des témoignages d'échecs, de difficultés ou de demi-réussites cumulés au fil

du temps. Même lorsqu'on présume qu'un participant pourra compléter le projet, rien n'indique qu'il ne rencontrera pas de difficultés en cours de processus. Et c'est pour cette raison que les membres de RAS s'enquêtent continuellement des parcours des participants.

DISCUSSION GÉNÉRALE

Cette recherche s'est attardée à comprendre en quoi les expériences de vie des participants ont pu influencer leur décision de s'inscrire au projet et de voir en quoi leur participation au projet représente ou non un changement dans leur trajectoire de vie.

Pour apporter des éléments de réponse à cet objectif, nous avons privilégié l'adoption d'une perspective microsociologique qui comportait un versant archivistique et un versant d'observation directe et participante. La recension des écrits figurant dans ce rapport montre que l'observation participante n'est pas une approche fréquemment employée. Les études descriptives et analytiques, qualitatives et quantitatives, occupent toute la scène entourant la question de l'insertion. Ainsi, les connaissances émanant de la recherche sociale, descriptives et analytiques, vont dans des directions multiples. Éclairantes parfois, mais aussi partielles et incomplètes à d'autres moments.

Par exemple, elles pourront porter sur le fardeau bureaucratique des politiques pour les organismes. De là, elles concerneront la marge de manœuvre, décrite comme restreinte, des organismes par rapport aux critères d'admissibilité édictés par l'État, à la façon de construire les programmes et à sélectionner les participants. Elles feront ressurgir la critique des politiques sociales édictées par les élites économiques et politiques. D'où l'émergence de critiques à l'égard de l'inadéquation des cadres programmatiques et des services destinés aux jeunes sans-emploi, sans ressources et sans moyens. Ici, c'est la question sociale dans son entier qui apparaîtra par le prisme du travail et de ses voies d'accès. Les résultats de ces études pourront aussi aborder la question, très sensible, des effets préjudiciables de devoir perpétuellement témoigner de sa condition pour les participants. Dire d'où on vient, raconter là où on cherche à aller et pourquoi cela est aussi difficile. Aussi, le fait de sans cesse adapter les critères d'admissibilité vers le bas pour l'accueil de populations de plus en plus hétérogènes unies par une même cause, l'exclusion et la désaffiliation, donnerait l'impression de créer des mesures d'urgence permanente. Les critiques adressées aux dispositifs d'insertion que notre recension d'écrits révèlent que les offres à ces populations pourraient se comparer à de l'aide humanitaire d'urgence pour une catégorie de la population qui sera durablement exclue. De plus, il est relevé que ces programmes pourraient, dans bien des cas, ne pas correspondre aux aspirations des participants, jeunes et moins jeunes, immigrants ou jeunes toxicomanes. Dans cette lignée, l'insertion au monde du travail ou au retour aux études peut aussi se comparer, comme nous l'indiquons dans le sommaire exécutif, à des stratégies inspirées de la réduction des méfaits car les critères et les attentes à leur égard sont tellement diminués que les participants n'auraient d'autres choix que de tourner dans le cercle

vieux de l'insertion, comme s'il s'agissait d'un métier à part entière, mais toujours précaire. C'est d'ailleurs dans ce sens que les écrits avancent que ces dispositifs serviraient davantage à gérer les effets dévastateurs de la pauvreté qu'à trouver des solutions structurantes en amont de l'insertion et de la réinsertion. En bref, la recension des écrits que nous avons réalisée s'intéresse au contour de l'insertion, aux risques de stigmatisation qu'elle pourrait amplifier et aux limites qu'elle offre.

Dans ce sens ces écrits sont partiellement éclairants par qu'ils offrent la possibilité, tant pour le gestionnaire que pour toutes autres personnes intéressées par la question de l'insertion sociale et professionnelle, de prendre une distance réflexive quant à la bienveillance et aux contraintes des initiatives d'insertion. **Mais, pour une large part, ces écrits passent entièrement sous silence la construction sociale de l'objet d'insertion se concrétisant *in vivo* et *in situ* dans des dispositifs d'insertion.** Cette vacuité, nous présumons, réside tout autant dans l'optique théorique que méthodologique que les chercheurs utilisent pour construire leur objet. Outre les analyses historiques et macrosociales portant sur les politiques dites d'activation, plusieurs chercheurs recueilleront leurs données de manière non interactionnelle. Par là, nous voulons dire qu'ils iront vers des participants et des professionnels et qu'ils s'enquerront de leurs visions de l'insertion. Par la suite, ils isoleront les savoirs des uns par rapport aux autres.

Avec l'observation participante, nous avons un accès tout autre à l'objet. Par cette position de recherche, nous pouvons voir les événements se construire et se déconstruire. Partons de cette déclaration d'un participant « Moi les oiseaux, ça ne m'intéresse pas ». Selon notre recension d'écrits, il pourrait s'agir là d'une confirmation à l'effet que les programmes d'insertion ne correspondent pas aux aspirations des jeunes. Or, parce que nous avons eu un accès privilégié aux participants et aux intervenants, nous savons que ce désintérêt à l'égard des oiseaux ne concerne pas le programme mais plutôt une difficulté, plus ou moins grande, à se soumettre aux exigences normatives de la société. Nous savons, aussi, qu'un participant qui exprime ce type d'indifférence sera accompagné plus intensivement.

Comme nous l'avons exposé plus tôt, la somme des difficultés rencontrées au projet ne peut s'entrevoir quantitativement comme un cumul de problèmes ou d'inadéquations. Pour la recherche et l'évaluation, le fait d'être physiquement présent apporte de la profondeur de champ aux analyses purement descriptives. Plus encore, nous pouvons voir des sentiments exprimés de la part des uns et des autres, de l'entraide aussi. Cela représente sans doute une autre fenêtre à explorer dans l'avenir car elle rendrait moins froids les analyses et les jugements. Ainsi, l'observation participante peut constituer une avenue porteuse pour la recherche sociale sur l'insertion.

PISTES DE RÉFLEXION

L'évaluation des programmes d'insertion, comme pour ce qui concerne tout autre programme social, constitue une phase normale du processus de création de nouvelles politiques sociales et de modification des anciennes. Pour les ministères et les décideurs, et selon un modèle rationnel de prise de décision, l'évaluation sert à fournir des informations pouvant présider à la bonification, à la réorientation ou même à l'abolition de programmes. Les ministères ont souvent leurs propres données pour ce faire, comme c'est le cas d'ailleurs du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – dont nous avons signalé certains des résultats de recherche dans la recension des écrits du présent rapport. Ils sont les mieux placés pour produire des données quantitatives à grande échelle sur les entrées et sorties des programmes ou sur les profils des participants. Les ministères commandent aussi au besoin des enquêtes plus approfondies, qualitatives ou quantitatives. Néanmoins, les sciences politiques ont montré que maints autres facteurs que les résultats d'évaluation influencent la prise de décision concernant les programmes. C'est ainsi que l'irréversibilité de certains programmes (comme les pensions de la vieillesse), ou la vulnérabilité d'autres mesures (comme l'assurance-emploi) ne peuvent être « prédites » si l'on se fie aux études empiriques des vingt dernières années car l'évolution des programmes est « sous-optimale » en ce sens qu'elle est d'abord soumise aux pressions sociopolitiques et institutionnelles – souvent conjoncturelle mais surtout structurée - du secteur ou du pays étudié (Bernier 2003). Il en est de même des chances de développement de nouvelles initiatives puisque, dans leur cas aussi, des facteurs propres à la joute politique, aux rapports de force et aux stratégies d'acteurs socioéconomiques jouent tout aussi fortement, sinon plus, que les résultats d'évaluation ou avis d'experts externes concernant la pertinence ou la qualité intrinsèque de leurs projets ou de leurs pratiques (Tremblay 2012).

1-La recherche évaluative en partenariat favorise les savoirs croisés et fournit aux acteurs une période réflexive et un décentrement pertinents. Les avis évaluatifs ne constituent qu'un seul des éléments dans la balance et dans la prise de décision concernant la pérennité, la bonification ou l'abandon de mesures et de programmes. Ces avis sont souvent instrumentalisés par les acteurs eux-mêmes. Le modèle de collaboration (ou recherche partenariale), s'il n'est pas la garantie d'une plus grande neutralité ou d'une plus grande justesse, fournit tout de même une possibilité que d'autres types de recherche évaluative ne permet pas : une période de dialogues et de mise en commun d'idées plus ouvertes où l'on soutient mieux les analyses croisées des évaluateurs et des acteurs.

Pour les organismes sans but lucratif (OSBL), qu'ils soient du domaine de l'insertion ou d'un autre secteur d'activité comme l'aide aux personnes handicapées ou l'accueil des immigrants pour ne prendre que quelques exemples, la phase d'évaluation consiste en un moment stratégique de leur reconnaissance dans leur rapport aux pouvoirs publics, aux ministères, aux paliers décisionnels régionaux et municipaux. Dans le domaine de l'insertion, les OSBL sont les seuls véritables partenaires du ministère québécois auprès des personnes éloignées du marché du

travail. Leur reconnaissance collective est donc largement établie, notamment en termes de développement d'une expertise dans les pratiques d'accompagnement individuel (White *et al.*, 2008; Shields 2010). Dans ce secteur, les enjeux sont en fait, depuis plusieurs années, plutôt centrés sur « l'alourdissement des clientèles » et la nécessité d'augmenter les budgets en conséquence, tout comme est souvent mise à l'agenda la question de la durée des mesures – perçue comme étant trop courte par bon nombre de gestionnaires et d'intervenants du domaine – (COCDMO 2005, 2011; Dumais et Shields 2009).

Néanmoins, il est clair que dans le prolongement des politiques d'activation mises en route dans tous les États occidentaux, peu importe que le bilan global des programmes demeure mitigé (moins quantitativement que qualitativement, semble-t-il), la volonté d'insérer les jeunes (et les moins jeunes) sur le marché de l'emploi demeure forte et les pouvoirs publics du Québec suivent dans cette voie (quoique relativement moins, en termes d'efforts budgétaires, que les pays sociodémocrates, par exemple). L'on sait aussi que, depuis plusieurs années, on oriente davantage les retombées des programmes sur une mise en mouvement des personnes que sur l'intégration directe au marché du travail ou le maintien en emploi à long terme. Qu'il s'agisse de donner aux individus aux prises avec des difficultés le goût de retourner aux études, ou de se refaire une santé, de tels actes de préemployabilité sont en effet dorénavant perçus comme constitutifs des pratiques d'insertion plus réussies que manquées.

Nos autres pistes de réflexion se feront donc dans la lignée que nous venons de proposer.

2- Les pratiques de sélection de RAS et les critères de sélection de Service Canada : viser un équilibre entre lourdeur du profil et capacités d'accompagnement social plutôt que tabler sur la motivation à réussir des candidats. Notre évaluation a permis de voir avec rétrospective des éléments d'évolution dans le recrutement des candidats au projet RAS. D'une part, les populations de jeunes participants aux programmes d'insertion seraient de plus en plus hypothéquées (sur les plans scolaires, familiaux, financiers, sanitaires) avec les années, comme on l'entend souvent dire dans le milieu (COCDMO 2011). Leurs cheminements vers l'emploi ne pouvant pas être directs au vu des difficultés avec lesquelles ils ont à négocier, des projets spéciaux de « mise en mouvement » sont mis de l'avant qui, comme RAS, ne visent pas immédiatement l'emploi des jeunes participants au terme de l'intervention de groupe. Beaucoup de jeunes ne peuvent pas se projeter aisément dans le futur : en fait, soit ils n'y arrivent pas, soit ils rêvent d'une tout autre vie, ce qui fait que l'intégration à un emploi apparaît peu réaliste après un accompagnement de quelques mois. Certes, des jeunes arrivent à le faire, mais en raison des critères d'admissibilité du programme (ciblés par Service Canada), bon nombre des jeunes qui sont entraînés à participer dans le projet RAS cumulent des difficultés personnelles ou font face à des barrières à l'emploi – comme, par exemple, les jeunes de minorités visibles. Aussi faut-il constamment justifier en quoi l'accompagnement de ces jeunes constitue le moyen de ne pas les faire décrocher davantage, de les maintenir dans leur équilibre précaire, plutôt que de les

positionner au seuil d'une entrée en emploi par l'acquisition de compétences professionnelles ou techniques. Nous avons d'ailleurs noté au présent rapport (voir en troisième partie), qu'il n'est pas du tout certain que les contenus de formation constituent des compétences techniques utilisables en emploi pour ces jeunes – compétences qu'ils n'acquièrent d'ailleurs pas, si l'on se fie aux résultats des tests de la Commission scolaire de Montréal, par exemple -, mais plutôt des attestations de cours aidant à bonifier le bagage scolaire de jeunes en manque de réussites à ce niveau. Au contraire, les apprentissages qu'ils font dans les activités de plein air, qui ressemblent davantage à des compétences relationnelles et d'appivoisement des autres et vis-à-vis soi-même, semblent être plus prégnantes. En ce sens, l'équilibre actuel constitue dans la plupart des cas une mise en mouvement, et pour plusieurs encore une réduction des méfaits, plutôt qu'une insertion en emploi. Pour ces raisons, les critères de réussite actuels sont multiples et circulaires, car le projet RAS vise, au terme de l'intervention avec le groupe, le retour aux études ou d'autres types de retombées pour les jeunes, mais ne viserait qu'à plus long terme la réinsertion en emploi. Les manières d'interpréter les résultats du projet RAS auprès des jeunes demeurent variées selon les acteurs locaux et les paliers de pouvoirs publics auxquels on s'adresse. Mais au bout du compte, quand on regarde l'ensemble des buts et des dispositifs d'insertion, ces variations n'aident pas à cerner ce qui fait du passage dans des projets comme RAS une expérience positive et ce qui qualifie les interventions auprès des jeunes comme étant efficaces. Pourtant, il y aurait lieu de voir à plus long terme ce qui aide les jeunes à conserver leur équilibre et ce qui augmente leurs capacités à négocier ou à trouver leur place dans le monde social et du travail. Mais par rapport à l'ensemble des multiples dispositifs actuels d'aide aux jeunes, on a parfois l'impression que, présentement, on ne peut qu'espérer que ne perdurera pas leur précarité voire ne se dégradent à la longue leurs conditions de vie et leur affiliation à la société.

3-L'attrait des contenus de formation « axés sur l'environnement » auprès des jeunes. Nos constats ne corroborent pas l'importance de ces contenus de formation dans ce que retirent de bénéfique les jeunes de leur passage à RAS. Notre enquête approfondie de la cohorte de 2012 ne démontre pas que la question écologique ait eu un rôle significatif ou porteur dans l'insertion. Les jeunes qui ont l'environnement le plus à cœur ne paraissent pas davantage que les autres jeunes en tirer des compétences personnelles ou professionnelles essentielles ou importantes. Ce n'est donc pas le thème comme tel qui est un marqueur de succès de RAS auprès des jeunes, mais bien les types d'intervention, variés et sur mesure, dont les jeunes bénéficient au moment où ils en ont besoin, ainsi que la persévérance et la relation de proximité – voire d'estime – que chacun développe avec le conseiller, le formateur ou le superviseur de stage. Il est possible que l'attrait de la question environnementale ait joué moins bien en 2012 que dans les cohortes précédentes, ou que nous n'ayons pas pu observer que certains jeunes avaient acquis plus d'intérêt pour l'environnement au terme de leur passage à RAS. Toutefois, et malgré ces bémols, le créneau environnemental ayant été maintenu depuis 2005, voire élargi notamment par le réseautage des promoteurs en économie sociale et en aménagement urbain, il peut être opportun de le pérenniser pour ces raisons.

4-La durée des interventions par opposition aux types (ou contenus) d'intervention &

5-La réduction des budgets accordés au projet RAS. La question de la durée des interventions est, nous l'avons vu, un enjeu de reconnaissance du travail pour les organismes et la Ville (qui les soutient) et d'allocation financière pour les ministères (fédéral et provincial) qui les subventionnent. Notre étude n'a pas été approfondie en quoi un nombre plus élevé de semaines ajouterait une plus-value au projet RAS. En fait, ce qui paraît notoire au sortir de notre étude c'est qu'au fil des années les résultats du projet RAS ont été présentés comme n'ayant pas souffert d'une diminution du financement global et d'une réduction de la durée des interventions auprès des jeunes, car le budget global du projet a pu être maintenu grâce à des bailleurs de fonds complémentaires venant combler le manque à gagner en provenance de Service Canada (à hauteur de plusieurs dizaines de milliers de dollars). Selon les échanges ponctuels qui ont eu lieu sur cette question lors des comités de suivi, et notamment selon le promoteur IJQ, l'allongement de la durée des interventions allégerait le processus de recrutement en amont et il favoriserait, en aval, la recherche de milieux d'emploi dans les semaines suivant la fin des activités de groupe. Cela dit, selon nos observations, il serait aussi sensé de croire que la durée du projet constitue pour les jeunes autant un risque d'abandon (plus c'est long, plus les possibilités de sorties, bonnes ou mauvaises, sont nombreuses) qu'une bonification de l'accompagnement (plus c'est long, plus on peut compter sur la présence rassurante d'un intervenant bienveillant). Ce que nous avons pu constater, c'est que l'accompagnement est utile durant le projet. Mais nous n'avons aucune possibilité méthodologique de quantifier si l'ajout d'une ou de plusieurs semaines serait bénéfique à long terme pour les jeunes (par exemple, en les dotant de compétences sûres et essentielles pour avoir un travail), ou même pour les intervenants (en leur donnant plus de temps en amont pour préparer le recrutement et la venue des cohortes).

6-Le contexte économique urbain et les débouchés plus ou moins lucratifs sur le marché privé ou sur celui de l'économie sociale. Cette question est centrale à toute la politique d'activation. Les organismes d'insertion n'ont aucun contrôle sur la conjoncture économique ou sur la qualité des offres d'emploi. Si les débouchés sont des emplois précaires ou des formations débouchant sur des emplois faiblement rémunérés ou des entreprises peu qualifiantes, l'insertion constitue la porte tournante d'un système fermé ramenant les jeunes déjà désaffiliés à plus de dévalorisation et de découragement (vis-à-vis eux-mêmes et du monde en général, de l'institution scolaire aux milieux de travail). Toutefois, les organismes comme IJQ, par le renforcement de leur réseautage avec des employeurs de l'économie sociale (écocentres, friperies, comptoirs alimentaires), sont aux portes d'un bassin d'employeurs probablement mieux à même que ceux du marché régulier, à court terme du moins, d'accueillir les jeunes éloignés du marché du travail (Rosanvallon 1995; Larose *et al.* 2005; Malenfant *et al.* 2006). Ce réseautage n'est pas une panacée mais il va de soi que le conserver permet d'avoir un accès privilégié aux emplois du secteur d'économie sociale.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans le prolongement d'une politique de l'arbre en provenance du développement communautaire à la Ville de Montréal, *De la racine au sommet* (RAS) est une initiative qui a été mise en place en 2005 par l'organisme d'insertion Intégration Jeunesse Québec (IJQ) avec le soutien la Direction de la diversité sociale de la Ville. RAS s'est donné comme mission d'attirer les jeunes dans un projet d'été alliant des activités dans la nature et de la formation à l'écologie, mais aussi des interventions favorisant leur santé personnelle et leur insertion dans le marché de l'emploi. Depuis 2005, le projet RAS a obtenu année après année pour sa réalisation des subventions de Service Canada – programme Connexion compétences.

Dans la présente recherche évaluative, nous avons cherché des réponses aux questions suivantes. Comment RAS a-t-il évolué concrètement? Quels gains est-il allé chercher pour les jeunes, pour la mission d'insertion, pour l'amélioration des programmes d'aide aux jeunes en difficulté? Et si RAS a rencontré des problèmes au fil des ans, quels étaient-ils et comment ont-ils été surmontés? Le rapport de recherche a rapporté l'histoire du projet RAS et de celles de jeunes qui y sont passés. Il a analysé la portée du projet RAS et ses effets. Enfin, il a proposé certaines pistes de réflexion pour les concepteurs et partenaires du projet.

L'essentiel de cette recherche évaluative reposait sur la trajectoire *in vivo* des participants inscrits au projet RAS en 2012 et de données d'archives sur le projet et les participants depuis 2005. La méthode de recherche par observation a permis de mieux saisir les interactions qui eurent lieu entre les jeunes participants et les professionnels du projet, tant durant les activités de plein air que durant les sessions de formation et les séjours dans des lieux de stage. Ce choix de méthode reposait sur l'hypothèse méthodologique suivante : lorsqu'on parle de mesurer des effets en sciences humaines, il importe d'en préciser le sens, la portée et les limites. Dans le domaine de la recherche sociale à caractère évaluatif, les écrits scientifiques doivent relativiser les prétentions d'exactitude vis-à-vis des causes, et de prédiction vis-à-vis des effets, car il est très complexe d'isoler et d'attribuer, dans une perspective causale, les conséquences bénéfiques ou néfastes d'une action en particulier. L'évaluation vient éclairer certains facteurs dominants, sans pouvoir prétendre à plus de précision ou validité; elle vient aussi éclairer des types de trajectoire individuelle au moyen d'une analyse du sens que leur accordent les sujets humains. Nous croyons avoir en partie atteint ces objectifs.

Les effets du projet d'insertion RAS se qualifient autant en termes d'accompagnement et de mise en mouvement, qu'en impact direct sur l'intégration en emploi des participants (voir en quatrième partie du rapport). Mais ce genre de projet vise surtout à mettre en relief le premier type de retombées. Autrement dit, au travers des années, un fort pourcentage de participants au projet (environ la moitié) se sont retrouvés en emploi, mais aussi, pour environ la moitié, sont retournés aux études ou encore ont été référés à d'autres ressources de soutien, publiques ou communautaires. Dans plusieurs cas, on pourrait même avancer que les retombées du passage à

RAS ressemblent, notamment pour les jeunes qui présentent des trajectoires de vie – voire de survie – marquées par des difficultés familiales, financières et de santé, aux effets de type réduction des méfaits. Dans ces cas, les méfaits seraient associés à un cumul d'épreuves personnelles très difficiles et à des situations de dépendance ou de consommation. Finalement, les types d'intervention développés à RAS au fil des ans contribuent de part et d'autre à générer trois différents types de retombées caractéristiques du domaine de l'insertion : intégrer en emploi ou aux études, accompagner en fonction des besoins particuliers de la personne, réduire les risques de désaffiliation.

Enfin, par rapport à la dynamique sociopolitique et socioéconomique du secteur de l'insertion, les données de recherche permettent peu de constats précis. Mais il n'en demeure pas moins que nos échanges avec les promoteurs du projet et leurs partenaires, de même que certaines données écrites, nous portent à croire que le projet RAS constitue le cas typique d'une organisation qui évolue au croisement des pouvoirs publics fédéral, provincial et régional, mais aussi en marge des leviers économiques qui influent sur le marché de l'emploi. Cette situation engendre, d'un côté, certains irritants mais aucun dysfonctionnement de l'autre, un soutien continu bien que précaire. Au final, l'évaluation des retombées du projet RAS par rapport aux grands objectifs d'une politique d'activation, ou dans une perspective d'investissement social auprès de la population jeune, ne se mesure qu'en termes de gains à petite échelle humaine, mais néanmoins significatifs pour les individus touchés. Si ces effets sont multipliés ici et ailleurs, le compte est bel et bien positif. Mais à l'échelle sociétale, des questions demeurent : quelle proportion de la population très éloignée du marché du travail arrivera-t-elle, à terme, à se réinsérer, à améliorer ses conditions de vie et à contribuer à l'économie? Si nous n'avons pas forcément encore les réponses à ces questions, on peut tout de même soupçonner que nous n'avons pas encore de politique achevée et coordonnée en ce sens au Québec.

ANNEXE 1

ENTENTE DE CONSENTEMENT

Entente de consentement destinée aux participants du projet De la racine au sommet

Titre du projet : Recherche sur les pratiques d'intervention et les effets du projet *De la racine au sommet* visant l'insertion de jeunes montréalais éloignés du marché du travail.

Projet de recherche réalisé au Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS) de l'UQAM

Professeure responsable de la recherche : Lucie Dumais, professeure, UQAM

Chercheur associé : Robert Bastien, Direction de la santé publique, Montréal

Assistante de recherche : Annie Lyonnais, UQAM

Coordonnateur du projet *De la racine au sommet* : Mark Griffiths, Intégration Jeunesse

Objectif des chercheurs :

Nous souhaitons faire une recherche sur les pratiques d'intervention de l'organisme Intégration Jeunesse et sur leurs effets auprès des jeunes participants au projet *De la racine au sommet*. L'organisme Intégration Jeunesse collabore à notre recherche. La Ville de Montréal et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale souhaitent connaître le potentiel de généralisation du projet dans le futur.

Nous souhaitons obtenir l'avis des jeunes concernant leurs apprentissages et leur situation dans le projet *De la racine au sommet*, à travers des observations de leurs activités, des entrevues individuelles, et possiblement, une entrevue en groupe. Un comité de suivi (auquel est associé le coordonnateur du projet) permettra de faire des ajustements en cours de route.

Afin d'obtenir des données pour la recherche, le rôle des chercheurs comporte deux aspects : la présence à des séances en classe ou en atelier avec les jeunes et leurs conseillers, formateurs et animateurs (lors des stages, des activités de plein-air, et du counseling individuel), ainsi que la possibilité d'interroger les jeunes et les intervenants lors de ces séances ou après.

Tâche qui m'est demandée dans le cadre de la recherche :

- Collaborer aux observations que feront les chercheurs lors de mes activités ou stages. Durant ces observations, je ferai mes activités comme d'habitude et, de temps à autres, j'aurai à répondre à certaines questions. Une séance d'observations dure une demi-journée. Il pourrait y avoir plusieurs séances d'observations durant le projet.
- Participer à une entrevue d'une durée d'environ 1 h avec un chercheur ou une chercheuse. Cela portera, pour l'essentiel, sur mon parcours au travers des activités durant le projet. Si je suis d'accord, l'entrevue pourra être enregistrée sur magnétophone plutôt que prendre des notes par écrit. Je suis libre de vouloir ou non.
- Participer à une discussion en groupe avec d'autres participants menées par deux chercheurs, durée d'environ 2 h. Cela consistera, pour l'essentiel, en un échange collectif d'idées sur vos parcours et sur les effets de participer au projet. Afin d'éviter la prise de notes, cette rencontre pourra être enregistrée à l'aide d'un magnétophone.

Principaux avantages de participer au projet :

Ma participation à cette recherche sera pour moi une occasion de faire le point sur le projet en cours, d'en identifier les points forts mais aussi les problèmes, de reconnaître ma contribution au milieu, et de contribuer à améliorer les services destinés aux jeunes.

Risques, inconvénients ou inconforts possibles :

Il pourrait arriver, mais pas nécessairement, que certaines questions m'indisposent car elles pourraient m'amener à me remémorer des moments ou situations désagréables. Dans ce cas, je peux décider de me retirer.

Droit de retrait :

J'ai le droit de me retirer et d'arrêter ma collaboration à cette recherche à tout moment sans nécessairement que j'aie à dire pourquoi.

Respect de la confidentialité :

Les résultats de recherche (rapport ou présentation) ne permettront pas à des gens qui sont à l'extérieur du projet *De la racine au sommet* de m'identifier.

Plainte :

Il est possible de contacter la chercheuse responsable au (514) 987-3000 poste 2458 pour des questions additionnelles sur la recherche ou sur vos droits en tant que participant. Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé la recherche à laquelle vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe au plan de l'éthique de la recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter le Président du Comité institutionnel d'éthique de la recherche, Joseph Levy, au numéro (514) 987-3000 poste 4483. Il peut également être joint au secrétariat du Comité au numéro (514) 987-3000 poste 7753.

Consentement :

On m'a bien expliqué l'objectif poursuivi par cette recherche ainsi que les tâches qui me sont demandées. J'accepte de participer volontairement à cette recherche _____

_____	_____	_____
Nom du participant	Signature	Date
_____	_____	_____
Nom du chercheur	Signature	Date

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Astier, Isabelle (2010). *Sociologie du social et de l'intervention sociale*. Paris : Armand Collin /128, La collection universitaire de poche, 128 p.
- Astier, Isabelle et Duvoux, Nicolas (dir.) (2006). *La société biographique : une injonction à vivre dignement*. Paris : L'Harmattan, 212 p.
- Astier, Isabelle (1997). *Revenu minimum et souci d'insertion*. Paris : Desclée de Brouwer, 276 p.
- Augé, Marc (1994). *Pour une anthropologie des mondes contemporains*, Paris : Aubier, 197 p.
- Barbier, J.-C. (2009). « Le *workfare* et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien? Contribution à un bilan qui reste à faire », *Lien social et politiques*, no 61 /printemps, 23-36.
- Bastien, R., (2013) Réduction des méfaits, critique interne et régimes différenciés de prévention in Massé, R., Mondou, I. *Réduction des méfaits et tolérance en santé publique : enjeux éthiques et politiques*. Québec : Presses de l'Université Laval, p. 129-156.
- Bastien, R., Lyonnais, A., Diakaridja, Soura, B., Perreault, I. (2012). Surveiller et vêtir : le métier de contrôleur d'absences au Québec, de 1919 à 1969. *VST, Vie sociale et traitements*, No 115, p 116-121.
- Bastien, R., Goulet, J. (2006) *Étude microsociale du travail de terrain réalisé au CLSC Montréal-Nord : les marcheurs de l'Équipe-Quartier*. Rapport de recherche. Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, 97 p.
- Bernier, Colette. (2011). *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec, de l'État providence*. Québec : Presses de l'Université Laval, 195 p.
- Bernier, Nicole F. (2003). *Le désengagement de l'État providence*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, 271 p.
- Bouthillier, M.-È., Demers, A., Bastien, R., Doucet, H. (2008). Problèmes éthiques liés à des pratiques d'échange de seringues et d'accès à la méthadone. *Drogue et société*, 7, 2 ; 47-80.
- Castel, Robert (2009). *La montée des incertitudes*, Paris : Seuil, coll. : La couleur des idées, 457 p.

- Castel, Robert (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris : Fayard, 813 p.
- Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) (2011). *Un Québec qui n'a pas les moyens de se priver de ses talents*. Avis déposé au ministre des Finances du Québec dans le cadre des consultations prébudgétaires 2011-2012, Montréal, COCDMO, février.
- Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre (COCDMO) et Chantier de l'économie sociale (2005). *Pour un renforcement du partenariat au service des personnes éloignées ou exclues du marché du travail*, Rapport synthèse du comité de travail initié par le Chantier de l'économie sociale, en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, Montréal : Chantier de l'économie sociale, 55p.
- Cohu, S., D. Lequet-Slama et D. Velche. (2005). « Les politiques en faveur des personnes handicapées dans cinq pays européens », *Revue française des affaires sociales (RFAS)*, no 2005/2, 9-33.
- Cousineau, M.-M. (2007) Prévention autour des jeunes en difficultés : reconnaître la complexité et attaquer les intersections. *Revue de l'IPC*. Vol 1, mars, 45-68.
- Dubet, François (2009). *Le travail des sociétés*, Paris : Seuil, 349 p.
- Dufour, P., et I. Morrison. (2005). « The State of the Social Investment State in the Field of Employment Policy », *Canadian Journal of Career Development*, vol. 4, no 1, 3-10.
- Dumais, Lucie, et Geneviève Shields (2009). « L'aide à l'insertion des jeunes à Montréal : un état de la situation », *Revue Vie Économique*, 1, 2 (octobre). Consulté le 13 décembre 2011. URL : <http://www.eve.coop/?a=21>.
- Dumais, Lucie, Geneviève Shields, Marlène Lessard (2009). Un nécessaire état de situation sur l'intégration socioéconomique des jeunes montréalais, *Cahiers du LAREPPS* No 09-02, janvier, 43 p. (copublication RQRP-ÉS).
- Dumais, Lucie, Alexandra Prohet et Mélanie Mailhot. (2007). *À l'emploi!* Évaluation d'un projet d'expérimentation visant l'insertion en emploi des personnes ayant un trouble envahissant du développement sans déficience intellectuelle (2005-2006), *Cahiers du LAREPPS* No 07-13 (copublication ARUC-ÉS), décembre, 166 p.

- Emploi-Québec (2007). *Pratiques d'appariement et modèles d'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail*, Direction des mesures et services d'emploi, 320 p.
- Fontan, Jean-Marc, Rodriguez, Martin et Van Schendel, Vincent (1999). *Diagnostic dynamique de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi sur l'Île de Montréal*, Montréal : Service aux collectivités, UQAM, 69 p.
- Forum Emploi-Québec /Ressources externes (2006). *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires oeuvrant en employabilité*, Québec : MESF, 16 p. + annexes.
- Gagnon, Eric, Pierre Moulin et Béatrice Eysermann. (2011) « Ce qu'accompagner veut dire », dans *Reflète : revue d'intervention sociale et communautaire*, Vol. 17, no 1, 90-111.
- Goffman, Erving. (1975) *Stigmate*. Paris : Éditions de Minuit, 176 p.
- Goffman, Erving. (1973) *La mise en scène de la vie quotidienne : la présentation de soi*. Paris : Éditions de Minuit, 256 p.
- Goffman, Erving. (1968). *Asiles*. Paris : Éditions de minuit, 452 p.
- Goyette, M., C. Bellot et J. Panet-Raymond (2006) *Le projet Solidarité Jeunesse. Dynamiques partenariales et insertion des jeunes en difficulté*, Québec : Presses de l'Université du Québec, 216 p.
- Kabano, J., et A. Beaton. (2011). « Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités : une étude de leurs représentations sociales », *Revue Développement humain, handicap et changement social*, vol. 19, no 2 /octobre, 109-126.
- Laé, J.-F. (2002) Des émotions dans l'enquête sociologique. *Version préliminaire parue [in] Sociétés & Représentations*, No 13, 247-257.
- Laperrière, A. (2008). L'observation directe, 311-336, [in] *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, sous la direction de Benoît Gauthier. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Larose, G., Vaillancourt, Y., Shields, G. et Kearney, M. (2005). « Contributions of Social Economy to the renewal of policies and practices in the area of welfare to work in Quebec during the years 1983-2003 », *Canadian Journal of Career Development/Revue canadienne de développement de carrière*, 4 (1), 11-28.

- Larue, A., Campeau, A., Côté, N., Saint-Arnaud, L., (2007) *La construction des compétences reliées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de la rue*. Recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail. Rapport de recherche, 76 p.
- Latzko-Toth, Guillaume (2009) *L'étude de cas en sociologie des sciences et des techniques*. Centre interuniversitaire de la recherche sur la science et la technologie (CIRST). Montréal. Notes de recherche, 37 p.
- Lefèvre, Sylvain, Gérard Boismenu et Pascale Dufour (2011). *La pauvreté. Quatre modèles sociaux en perspective*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal/Champ libre, 209 p.
- Legoff, F. (2006). « Lorsque les nouvelles stratégies d'empowerment épousent les trajectoires. L'aide à l'emploi dans des organismes communautaires au Québec », dans Astier, I., Duvoux, N., dir., *La société biographique : une injonction à vivre dignement*. Paris : L'Harmattan, 139-172.
- Malenfant, R et al. (2006) *La dynamique de la création d'un lien d'emploi chez les jeunes non-diplômés*, Québec : Cahier du RIPOST, Université Laval/CSSS Vieille Capitale, 276 p.
- Massé, R. (2013) *L'approche de réduction des méfaits au défi de la tolérance*, in Massé, R., Mondou, I. Réduction des méfaits et tolérance en santé publique : enjeux éthiques et politiques. Québec : Presses de l'Université Laval, 218, p.
- Méda, Dominique (2009). *L'État prévoyant, Quelles origines, quelles significations?* Paris : Fondation Jean Jaurès (coll. Les Essais), 65 p. < <http://www.jean-jaures.org/NL/340/340.html> >
- MESS (2008a). *Étude qualitative sur les motifs de participation et de non-participation aux mesures d'Emploi-Québec de prestataires éloignés du marché du travail et encore présents à l'aide sociale*, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 34 p.
- MESS (2008b). *La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail. Entrevues avec des spécialistes et recension d'écrits*, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, septembre, 146 p.
- MESS (2007). *Pratiques d'appariement et modèles d'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail*, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique/Direction des mesures et services d'emploi d'Emploi-Québec, 346 p.

- MESS (2002). *L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi*, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 90 p.
- Noël, A. (2011) « Une lutte inégale contre la pauvreté et l'exclusion sociale » [in] *L'État du Québec 2011*, M. Fahmy (dir). Montréal: Boréal, 103-110/8 sur 570 p.
- Panet-Raymond, Jean, Martin Goyette et Céline Bellot. (2004). « Vers un renouvellement des politiques et des pratiques d'intervention en insertion des jeunes », *Canadian Review of Social Policy/Revue canadienne de politique sociale*, no 53, 140-156.
- Paugam, S., dir. (2007). *Repenser la solidarité*, Paris : Quadrige/Presses universitaires de France, 980 p.
- Proulx, P. et L. Dumais (2010). De nouvelles alliances pour une plus grande participation sociale des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, *Cahiers du LAREPPS*, No 10-05, avril, 94 p.
- Rogel, Thierry « Laud Humphreys, *Le commerce des pissotières. Pratiques homosexuelles anonymes dans l'Amérique des années 1960* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2007, mis en ligne le 25 juin 2007, consulté le 17 janvier 2013. URL : <http://lectures.revues.org/424>
- Ronsanvallon, Pierre (2011). *La société des égaux, politique à l'âge de la défiance*, Paris : Seuil, 428 p.
- Ronsanvallon, Pierre (1995). *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-Providence*, Paris : Seuil, 228 p.
- Rouleau-Berger, Laurence, et Madeleine Gauthier (dir.) (2001) *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*. La Tour-d'Aigues, France : Éd. de l'Aube, 350 p.
- Shields, Geneviève (2010). « Le renouvellement de la politique sociale de l'emploi par la contractualisation avec les organismes communautaires québécois », [in] *Le développement de l'économie sociale au Québec*, Jetté C., Shields, G. (dir.) 117-139. Montréal : Éd. Saint-Martin, 224 p.
- Tremblay, Pierre P., dir., (2012). *L'administration contemporaine de l'État: une perspective canadienne et québécoise*, Québec,: Presses de l'Université du Québec, 694 p.

- Ulysse, Pierre-Joseph et Frédéric Lesemann (2004). *Citoyenneté et pauvreté. Politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et de lutte contre la pauvreté*, Québec : Presses de l'Université du Québec, 307 p.
- Vaillancourt, Yves (2009). « L'héritage québécois en politiques sociales et l'État-stratège plus ou moins partenaire de la société civile », [in] *Etat Stratège et participation citoyenne*, L.Côté, B.Lévesque, G.Morneau (dir.), Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 254-266.
- Vultur, M. (2005). « Aux marges de l'insertion sociale et professionnelle. Étude de diagnostic sur les jeunes "désengagés" », *Nouvelles pratiques sociales*, vol 17, no 2, 95-108.
- White, Deena, et Maurice Lévesque (2001). « Les paradoxes du développement de l'employabilité des personnes assistées sociales », [in] *Problèmes sociaux, Tome II*, H. 9Dorvil, R. Mayer (dir.), 209-236, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- White, D., Dufresne, J., Brum Schäppi, P., LeThomas, E., Guay, L., Dufour, P. Et Galarneau, M. (2008). *Étude de cas. La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire dans le champ Emploi*. Montréal : Université de Montréal, Centre de recherche sur les politiques et le développement social (CPDS) — Équipe d'évaluation de la mise en œuvre de la Politique de soutien et de reconnaissance de l'action communautaire. Consulté le 13 déc. 2011. URL : <http://www.cpbs.umontreal.ca/Evalprsac/index.html>.