

Université de Montréal

**Une intervention de groupe post-parcours au cœur de l'insertion
socioprofessionnelle des jeunes adultes**

par
Laurence Martel

Essai critique présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise
en Service Social

École de Service Social
Faculté des Arts et Sciences

Juin 2015

Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences

Cet essai critique intitulé :

**UNE INTERVENTION DE GROUPE POST-PARCOURS AU CŒUR DE L'INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES ADULTES**

présenté par
Laurence Martel

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Guylaine Racine, professeure agrée
Directrice de maîtrise

Marie-Andrée Poirier, professeure agrée
Examinatrice externe

RÉSUMÉ

Le présent essai critique se veut une réflexion sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes et cherche à évaluer l'implantation d'un nouveau projet d'intervention destiné à ces derniers. Ce projet s'ancre au cœur d'une entreprise d'insertion du Sud-Ouest de Montréal nommée Groupe Paradoxe et s'adresse aux jeunes adultes ayant complété le parcours de formation en technique de scène et technique vidéo et pour qui un suivi post-parcours est proposé. Seulement, à défaut d'avoir le temps et les ressources humaines nécessaires, ce suivi post-parcours s'effectue, pour une majorité d'entreprises d'insertion, plutôt en réponse aux demandes ponctuelles, sans toutefois être proactif auprès des jeunes finissants. Dans le but de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ainsi que de permettre l'acquisition de capital social favorable à l'intégration en emploi, ce projet d'intervention propose l'implantation d'un groupe de soutien ouvert permettant le rassemblement de finissants de Groupe Paradoxe et offrant une plate-forme afin d'aborder les préoccupations communes à chacun rencontrées depuis la fin de leur parcours de formation.

This critical essay offers a reflection on the social and professional integration of young adults and seeks to assess the implementation of a new intervention project. This project is anchored in the heart of a job integration company located in the Southwest of Montreal called Groupe Paradoxe and is aimed at young adults who have completed their training program in the fields of scene technician or video technician and for whom a follow-up program is offered. Due to a lack of time and human resources, this follow-up program is done by a majority of job integration companies as a response to punctual solicitations rather than a proactive follow-up. In order to promote social and professional integration of young people and to enable the acquisition of social capital favourable to employment integration, this intervention project proposes to develop an open support group for graduates at Groupe Paradoxe and to offer a platform meant to address common concerns each of them have encountered since the end of their training program.

Mots clés : insertion socioprofessionnelle, jeune adulte, capital social, suivi post-parcours, intervention de groupe, groupe de soutien, entreprise d'insertion

Key-words: social and professional integration, young adult, social capital, follow-up program, group intervention, support group, job integration company

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	p. i
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET LEXIQUE.....	p.ii
INTRODUCTION.....	p.1
CHAPITRE 1 : Recension des écrits portant sur l’insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes.....	p.5
I. Contexte historique amenant à se pencher sur l’insertion des jeunes adultes.....	p.6
I.A. Un virage idéologique à plusieurs niveaux; individualisme et déresponsabilisation collective.....	p.6
I.B. Les transformations du marché de l’emploi.....	p.8
II. Capital social.....	p.9
III. Jeunes adultes visés par les mesures d’insertion.....	p.13
IV. Étude du cadre d’analyse dominant dans la compréhension de l’insertion socioprofessionnelle : le cadre d’analyse fonctionnaliste.....	p.15
CHAPITRE 2 : Présentation du projet d’intervention.....	p.18
I. Objectifs du projet d’intervention.....	p.18
II. Groupe Paradoxe : entreprise d’insertion au Québec et milieu d’implantation du projet d’intervention.....	p.19
II.A. Les entreprises d’insertion au Québec.....	p.19
II.A.1. Le contexte d’émergence des entreprises d’insertion au Québec.....	p.19
II.A.2. Groupe Paradoxe : l’entreprise d’insertion hôte du projet d’intervention.....	p.23

II.B.	Programme d'insertion et service de suivi post-parcours.....	p.24
II.B.1.	Les activités d'insertion.....	p.25
II.B.2.	Le volet de suivi post-parcours.....	p.26
II.B.3.	Un suivi post-parcours revisité.....	p.27
III.	Portrait du public ciblé par le projet d'intervention.....	p.28
III.A.	Le portrait général des jeunes en insertion.....	p.28
III.B.	Le portrait des jeunes retrouvés chez Groupe Paradoxe.....	p.28
IV.	Cadre d'analyse privilégié pour comprendre l'insertion des jeunes adultes : le cadre d'analyse structurelle.....	p.29
V.	Approche et Méthodologie d'intervention adoptées dans le cadre du projet d'intervention.....	p.32
V.A.	L'approche structurelle.....	p.32
V.A.1. & V.A.2.	La matérialisation et la collectivisation des problèmes.....	p.32
V.A.3.	La défense du client.....	p.33
V.A.4.	Le questionnement de l'idéologie dominante.....	p.33
V.A.5.	L'augmentation du pouvoir de l'individu.....	p.34
V.B.	La méthodologie d'intervention du projet.....	p.34
V.B.1.	L'intervention de groupe.....	p. 35
V.B.2.	Justification de l'alliance Intervention de groupe – Capital social – Approche structurelle.....	p. 35
V.B.3.	Avantages et inconvénients.....	p.37
VI.	Démarche d'élaboration du projet d'intervention.....	p.37
VII.	Démarche d'implantation du projet d'intervention.....	p.39

CHAPITRE 3 : Analyse critique.....	p.41
I. Portrait des participants et problématiques rencontrées.....	p.41
II. Bilan de l’implantation.....	p.42
II.A. Une connaissance préalable des entreprises d’insertion et de leur fonctionnement.....	p.43
II.B. Le recrutement initial et continu.....	p.43
II.C. Des liens de confiance à bâtir.....	p.44
II.D. La supervision ; une adaptation de part et d’autre.....	p.45
III. Bilan de l’intervention.....	p.46
III.A. Description des rencontres de groupe et des thèmes abordés.....	p.46
III.A.1. Les rencontres de groupe.....	p.46
III.A.2. Les thèmes abordés.....	p.47
III.B. Évaluation de l’intervention.....	p.49
III.B.1. L’intervention de groupe.....	p.49
<i>La dynamique de groupe et la structure du groupe.....</i>	p.49
<i>L’aspect imprévisible des rencontres.....</i>	p.52
III.B.2. Les objectifs initiaux poursuivis.....	p.52
<i>L’instauration du groupe de soutien.....</i>	p.53
<i>La plate-forme Facebook des finissants de Groupe Paradoxe.....</i>	p.54
III.B.3. Les retombées de l’intervention.....	p.55
<i>L’évaluation des participants aux rencontres de groupe.....</i>	p.55
<i>L’évaluation de mes superviseuses.....</i>	p.55
<i>L’instauration de groupes de mises à jour et de groupes de formations externes.....</i>	p.56

CONCLUSION.....	p.57
<i>Synthèse des analyses exposées</i>	p.57
<i>Questionnements en suspens</i>	p.58
<i>Suggestions pour le futur</i>	p.59
BIBLIOGRAPHIE.....	p.61
ANNEXES.....	p.63
Carton de présentation et d’invitation.....	a
Mise en ligne du Facebook des finissants de Groupe Paradoxe.....	b
Exemple d’invitation à la prochaine rencontre sur Facebook.....	c
Carte rappel de la prochaine rencontre.....	d
Évaluation de l’appréciation des rencontres de soutien pour les finissants de Groupe Paradoxe.....	e

REMERCIEMENTS

L'aboutissement d'un projet de maîtrise tel celui-ci a été pour moi un long parcours auquel s'est greffé de magnifiques rencontres et des opportunités inattendues qui font de moi l'intervenante que je suis.

Je remercie premièrement mon milieu de stage, Groupe Paradoxe, qui a su m'accueillir dans leur équipe à bras ouverts. Mes superviseuses, Andréanne Couture et Isabelle Hébert, ont su aiguïser mes réflexions lors de ce processus d'apprentissage et m'ont été d'une écoute précieuse. Gérald St-Georges, directeur général de Groupe Paradoxe, prend de front les projets innovants pour l'avancement de son entreprise et permet de rendre Groupe Paradoxe vivant et toujours renouvelé.

Un merci tout spécial aux *ex-Paradoxiens* ayant pris part à cette aventure. Vous avez pris du temps dans votre horaire et bravé les tempêtes hivernales féroces pour participer aux rencontres de finissants. Votre enthousiasme face à la technique de scène a été contagieux et vous êtes un témoignage parfait de ténacité et d'engagement qui a su m'énergiser.

Merci à mon milieu de pratique, Imprime-Emploi, qui me forme et me sensibilise à la problématique de l'insertion socioprofessionnelle depuis les dernières années. Un merci particulier à Michel Morin, directeur général d'Imprime-Emploi, sans qui le contact auprès de Groupe Paradoxe aurait été beaucoup plus ardu. En plus d'avoir facilité la découverte de mon milieu de stage, l'échange d'idées, le partage de ton expertise et la confiance en mes habiletés m'ont grandement aidée à sauter à pieds joints dans cette intervention de groupe.

Pour le soutien et l'encouragement constants, un merci à ma famille qui m'a accompagnée dans tous mes hauts et bas des dernières années et qui m'a poussée de manière positive vers l'accomplissement de ce projet d'étude. Un énorme merci à ma directrice de stage, Guylaine Racine, qui a su rendre le projet d'intervention et la rédaction de l'essai critique des objectifs possibles, réalistes et atteignables. Ton dynamisme, ta rigueur et ton humanisme m'ont sans cesse permis de me raccrocher à mon objectif ultime et me permettent aujourd'hui de livrer le fruit de mon travail. Je n'oublie certainement pas de remercier tous mes collègues du séminaire de stage, Flore, Jean-Philippe, Romain, François-Pierre et Sandro, qui, grâce à leur présence, leur écoute et leur amitié, ont rendu l'achèvement de la maîtrise stimulant et agréable.

Finalement, merci à Christine Cummings, ma graphiste préférée, sans qui l'image des finissants du Groupe Paradoxe n'aurait pas été la même. Tu m'as aidée à faire connaître mon projet aux jeunes au travers d'un support visuel accrocheur, mais c'est ton support moral au quotidien qui m'a été le plus cher.

Merci.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET LEXIQUE

CEIQ : Collectif des entreprises d’insertion du Québec

RESO : Regroupement pour la relance économique du Sud-Ouest

FIL : Fonds d’initiatives local

Nomenclature spécifique aux jeunes poursuivant un parcours de formation en entreprise d’insertion : participants, employés en formation, jeunes en formation, *Paradoxiens*

Nomenclature spécifique aux jeunes ayant terminé un parcours de formation en entreprise d’insertion : ex-participants, finissants, ex-employés en formation, anciens, anciens participants, finissants *Paradoxiens*, anciens *Paradoxiens*, *ex-Paradoxiens*

INTRODUCTION

Le monde de la recherche a depuis toujours comme objectifs la découverte, l'exploration ainsi que la compréhension de certaines problématiques propres à l'ère du temps dans lesquelles s'inscrivent les recherches poursuivies. En travail social, ces différents champs d'intérêt étudiés s'ancrent dans les réalités sociales, les préoccupations citoyennes ainsi que les décisions gouvernementales du moment. Il n'est donc d'aucune surprise que plusieurs recherches d'aujourd'hui touchent, de près ou de loin, le besoin toujours plus grand d'efficacité et de rendement des différents programmes sociaux. Cet essai, tenant compte de ces réalités, s'inscrit dans l'exploration d'une problématique intimement liée aux questions de rendement, d'efficacité et de préoccupations contemporaines, soit l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes.

La question de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes est importante dans le contexte social et économique actuel. Naviguant dans une époque où le monde du travail se voit aux prises avec d'importants changements, les jeunes adultes peinent depuis les dernières décennies à se trouver une place au sein de cette réalité sociale. Ces changements tendent à faire du secteur primaire un secteur d'emploi en déclin continu. Ils favorisent principalement les chercheurs d'emploi possédant une qualification professionnelle ou un diplôme d'étude secondaire, voire même postsecondaire. Les jeunes auxquels s'adressent les entreprises d'insertion, en plus de se confronter à ce nouveau marché du travail difficile, font également face à des obstacles réels à l'insertion, tels qu'une précarité économique, un faible niveau de scolarité ou un parcours de vie tumultueux, ponctué de différentes formes d'exclusion pour ne nommer que quelques exemples. Ils constituent un segment de population particulièrement vulnérable. À l'aube d'une période transitionnelle importante marquant le passage de l'enfance à l'âge adulte, ces jeunes en recherche de repères peinent à s'insérer adroitement dans ces nouvelles réalités.

Les entreprises d'insertion ont été instaurées en réponse à cette problématique et leur développement s'inscrit en parallèle à l'avènement de profonds changements idéologiques et structurels inhérents au marché du travail comme aux politiques sociales en vigueur. Ces entreprises d'économie sociale cherchent à offrir une expérience de travail valorisante pour les jeunes en transition, une formation professionnelle utile à l'intégration sur le marché du travail et

des outils professionnels et personnels essentiels aux jeunes dans leur cheminement de vie subséquent. Plusieurs jeunes adultes ont connu des relations familiales complexes et ardues, une rupture avec le milieu d'enseignement ou tout simplement un environnement social problématique. En plus de leur offrir les aptitudes de base pour intégrer le marché de l'emploi et les outils nécessaires afin de faire face aux responsabilités de leur vie adulte, les liens significatifs créés au travers de leur parcours de formation sont, pour certains, inestimables. Le capital social emmagasiné tout au long de la formation se trouve à faire partie de la solution à l'insertion de ces jeunes. Une fois le parcours d'insertion terminé, ce capital social est malheureusement amoindri au moment même où il serait le plus opportun. Or, de nombreux intervenants constatent que bon nombre des besoins psychosociaux subsistent aux six mois suivant la formation.

Les programmes d'insertion sont confrontés, comme mentionnés précédemment, aux mêmes exigences d'efficacité des programmes sociaux actuels et sont ainsi d'une durée parfois trop courte pour permettre à certains jeunes de consolider les acquis qu'ils ont faits lors de leur formation socioprofessionnelle. Bien qu'un suivi post-parcours soit proposé aux finissants des programmes d'insertion, il ne peut être effectué, dans les faits, que de manière très sommaire. Les intervenants et conseillers en emploi des différentes entreprises répondent du mieux qu'ils le peuvent aux demandes des anciens, mais de manière souvent trop ponctuelle et sans pouvoir y consacrer un réel suivi.

Outre la possibilité d'un accompagnement ponctuel prévu pendant la période de 24 mois qui fait suite à la complétion du parcours de formation (aide dans la mise à jour du CV et dans la recherche d'emploi, contact téléphonique pour prendre des nouvelles, référencement face à certaines problématiques, etc.), aucune autre forme d'accompagnement structuré et proactif n'est prévue par les entreprises d'insertion, faute de temps et de moyens. Aux yeux d'Emploi Québec, le bailleur de fonds principal des entreprises d'insertion, ce suivi post-parcours s'inscrit dans l'optique principale d'une reddition de comptes centrée surtout sur la prise de statistiques liées à la situation d'emploi ou scolaire des jeunes. Puisqu'aucune subvention n'est offerte aux entreprises d'insertion afin d'assurer ce suivi post-parcours, les ressources et le temps pouvant y être consacrés sont minces et ne tiennent que très peu compte des besoins au niveau psychosocial.

Face à cette constatation, le projet développé dans le cadre de mon stage de maîtrise vise à explorer la possibilité de proposer des services post-parcours répondant aux besoins

psychosociaux des finissants des entreprises d'insertion, de façon à soutenir davantage leur insertion socioprofessionnelle. Plus particulièrement, le projet propose la création d'un groupe de soutien post-parcours réunissant des participants ayant suivi la formation offerte à Groupe Paradoxe, une entreprise d'insertion de Ville-Émard faisant partie du Collectif des entreprises d'insertion du Québec et œuvrant dans le domaine de la technique de scène et du vidéo. Le projet d'instaurer une nouvelle forme d'intervention post-parcours, aux couleurs d'un groupe de soutien, tentera de pallier les services d'insertion et de formation parfois trop restreints dans le temps pour l'acquisition durable d'aptitudes professionnelles et psychosociales nécessaires à l'intégration sur le marché du travail de ces jeunes. L'objectif général de ce projet est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes ayant complété un parcours en entreprise d'insertion. Plus spécifiquement, l'accroissement du capital social des jeunes est visé afin d'atteindre cet objectif par la mise en place de groupes de soutien entre anciens employés en formation.

Cette phase post-parcours du programme d'insertion reste encore inexplorée, non documentée et peu formalisée dans les pratiques actuelles des entreprises d'insertion québécoises. Ce projet d'intervention fera état du processus et des résultats obtenus suite à l'implantation de nouvelles façons de faire guidant les services offerts aux finissants du Groupe Paradoxe, tout en cherchant à offrir davantage de chances à ces jeunes marginalisés à s'insérer à la société et au monde du travail d'aujourd'hui. Il permettra peut-être également d'alimenter les réflexions des entreprises d'insertion qui souhaitent offrir un soutien psychosocial dans le cadre du suivi post-parcours. Les pistes de réflexion émergeant du projet pourraient permettre de mieux comprendre comment structurer davantage ou autrement le suivi post-parcours à offrir.

Cet essai critique comporte trois chapitres. Le premier sert à effectuer une recension des écrits portant sur la problématique d'intérêt de ce travail, soit l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes. Pour ce faire, le contexte d'émergence des entreprises d'insertion, la notion de capital social, le portrait des individus touchés par cette problématique ainsi que les différentes approches et pratiques du travail social en lien avec l'insertion seront abordés. Un deuxième chapitre portera sur le projet d'intervention à proprement parler. Groupe Paradoxe y sera présenté sous ses différentes facettes; l'une plus large en tant qu'entreprise d'insertion au Québec et l'autre plus spécifique à son programme d'insertion et le suivi post-parcours offert en son sein.

Un portrait du public ciblé par cette intervention sera également fait. Une présentation du cadre d'analyse structurelle, de l'approche d'intervention structurelle ainsi que de la méthodologie d'intervention de groupe sera par la suite réalisée. Ce deuxième chapitre sera complété par un regard sur les démarches d'implantation et d'élaboration du projet d'intervention. Enfin, le troisième chapitre de cet essai servira à poser un regard critique sur le projet d'intervention et fera état des facteurs ayant facilité l'implantation du projet tout autant que des obstacles rencontrés, ainsi que des recommandations à considérer pour le futur.

CHAPITRE 1 : Recension des écrits portant sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes

Les entreprises d'insertion, organismes ciblés dans ce projet d'intervention en lien avec l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes, font partie du monde de l'économie sociale québécoise depuis déjà plusieurs décennies. Toutefois, ce n'est que depuis le milieu des années 90 qu'elles obtiennent un statut officialisé et représenté par leur regroupement, le Collectif des entreprises d'insertion du Québec. Or, ces années de fondation pour les entreprises d'insertion sont nettement caractérisées par la prédominance du capitalisme en Occident où y sont prônés les concepts d'individualisme et de responsabilité individuelle. D'ailleurs, dans une étude réalisée en 2001, René et coll. vont jusqu'à affirmer que les programmes d'employabilité développés à partir des années 80 « tendent à faire de l'individu le principal responsable à la fois de ses difficultés antérieures d'insertion et du travail à accomplir pour s'en sortir » (p. 130). De plus, de nouvelles transformations, celles du marché de l'emploi, se retrouvent amalgamées à ces nouvelles réalités sociales et touchent particulièrement les jeunes adultes en âge de s'intégrer sur le marché du travail. Le secteur du social ne se voit pas épargné par ces exigences de rentabilité amenées par la vague néolibérale caractéristique des années d'implantation des entreprises d'insertion. Ainsi, Morris et Williamson (cités dans Lévesque et White, 2001) soulignent que les entreprises d'insertion se sont développées dans « un contexte où les politiques sont de plus en plus orientées vers la réduction de la dépendance à l'égard de l'État plutôt que vers la lutte à la pauvreté » (p. 168).

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes en difficultés se trouve être la mission première des entreprises d'insertion au Québec. Les statistiques quant à l'employabilité des jeunes ayant terminé leur parcours d'insertion sont bonnes, alors que 55,9 % des participants ayant complété un parcours d'insertion en 2008 intègre durablement un emploi (SOM Recherches et sondages cité dans Comeau, 2011). Il n'en reste pas moins qu'un pourcentage considérable de jeunes complète leur parcours d'insertion sans décrocher un emploi ou ne réussit pas à le maintenir. D'ailleurs, « les analyses sur les dispositifs en insertion socioprofessionnelle ont montré comment ces interventions ont, en effet, des difficultés à assurer un accès à un emploi durable et de qualité » (LeBossé, cité dans Bellot et Goyette, 2006, p. 17).

De plus, le temps est un facteur déterminant en ce qui concerne l'insertion des jeunes adultes et équivaut souvent avec gage de réussite. En effet, « cet espace-temps que les jeunes doivent s'accorder, tout comme l'intervention devrait leur accorder, est trop souvent négligé pour des considérations de résultats, de performance immédiate dans l'insertion sans égard pour leurs difficultés et leurs besoins » (Bellot et Goyette, 2006, p. 25).

I. Contexte historique amenant à se pencher sur l'insertion des jeunes adultes

I.A. Un virage idéologique à plusieurs niveaux; individualisme et déresponsabilisation collective

Les années de la modernité amènent leur lot de changements quant aux relations entretenues entre individus. La montée de l'individualisme et l'effritement des relations sociales changent les rapports avec autrui et modifient les rapports avec les instances gouvernementales vouées à la prise en charge et à la sécurité des individus. Ainsi, la famille est soumise à de grandes perturbations et est affectée dans sa structure et dans sa capacité d'encadrement et de résilience. Selon l'étude de Coles (cité dans René et coll., 2001),

... pour bien appréhender l'ensemble de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle, il faut également examiner le rôle de la famille, ou plus exactement l'évolution des modèles familiaux. Ainsi, les jeunes issus de familles monoparentales ou divorcées ont davantage de difficultés à obtenir du support de leurs parents pour une longue période. (p. 127)

Cette métamorphose du tissu familial n'est pas sans causer de grands bouleversements chez les enfants, tant au niveau de leur bien-être psychologique, de leur éducation et de leur adaptation future. Ces jeunes construisent donc leur identité dans cet univers parfois instable et émotionnellement difficile. À ce scénario familial changeant et souvent épineux s'ajoute la réalité publique et institutionnelle, soit celle d'un constant souci d'efficacité, de rentabilité ainsi que de coupures dans les services offerts aux individus et aux familles.

Cet amalgame de conditions externes (familiales, scolaires et sociales), toutefois inhérent au contexte dans lequel se construisent et se développent les travailleurs et citoyens de demain, fragilise cette passation d'enfant à adulte responsable et peut même mettre en danger l'insertion socioprofessionnelle de certains jeunes parmi les plus vulnérables. Ainsi, Scherhr (cité dans Robert et Pelland, 2007) mentionne que le passage à l'âge adulte, affecté par ces nouvelles réalités, « bouleverse les liens sociaux (en termes de rôles et d'affiliation) et modifie les itinéraires de vie (particulièrement ceux des jeunes) en individualisant les rapports sociaux » (p. 83). D'ailleurs, Fontan (1996) mentionne que « la construction de passerelles entre les milieux scolaires, les familles et la communauté d'un côté, et le milieu du travail de l'autre (gens d'affaires, syndicats et associations professionnelles) » (p. 50) est primordiale puisque ce sont les jeunes qui se retrouvent au cœur de la machine à exclure.

Finalement, le concept de responsabilité individuelle fait également partie de l'idéologie sociale et économique des années entourant l'édification des entreprises d'insertion au Québec. Le néolibéralisme et le capitalisme prônent les valeurs libérales de liberté et de propriété, rendant l'individu responsable de sa situation sociale et économique, bonne ou mauvaise. Dans cette logique de responsabilisation individuelle et de déresponsabilisation collective, l'individu est seul tributaire de sa réussite ou de son échec et est également seul à pouvoir apporter des changements à sa situation. Dans une telle logique, la mise en place de structures sociales permettant d'amortir les failles engendrées par les contextes sociaux et familiaux problématiques ou le manque de ressources adéquates en milieu scolaire se verrait comme une initiative vraisemblablement vaine et contre-intuitive.

Alors, pourquoi parler du concept de responsabilisation des individus en tant que précurseur et catalyseur dans la création des entreprises d'insertion, entreprises spécifiquement mises sur pied afin d'apporter un soutien aux personnes en situation d'exclusion sociale, économique et professionnelle? Premièrement, « il importe de tenir compte du fait que notre économie est une économie de marché, mais que le marché à lui seul ne peut résoudre tous les problèmes rencontrés » (Fontan, 1996, p. 53). En ce sens, Fontan (1996) suggère que le rôle de l'État-Providence, bien qu'en déclin, doit être repensé pour intégrer de nouvelles exigences et réaffirmer sa place sous des formes différentes. Deuxièmement, la référence au capitalisme est ici une clé centrale dans la compréhension de ce questionnement quelque peu paradoxal. La société

capitaliste dans laquelle s'inscrivent les entreprises d'insertion cherche à faire participer le plus grand nombre d'individus à la vie économique afin qu'ils puissent devenir des consommateurs exemplaires des différents biens et services disponibles sur le marché d'aujourd'hui. Or, s'attaquer au problème d'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes est tout à fait en accord avec cette préoccupation et cette omniprésence du capitalisme. Les entreprises d'insertion québécoises permettent donc de créer de futurs citoyens actifs sur le marché économique québécois, tout en les amenant à entreprendre une démarche d'insertion les responsabilisant face à leurs difficultés d'insertion.

I.B. Les transformations du marché de l'emploi

À ces changements idéologiques évidents s'ajoute une réalité directement liée à l'emploi qui a des répercussions de premier plan sur l'employabilité des jeunes adultes désirant s'insérer dans le monde du travail. Comme le souligne Fontan (1996, p. 38), « les structures économiques de la majorité des pays développés sont caractérisées par un fort développement de l'emploi dans le secteur des services, un important déploiement de nouvelles technologies dans le secteur manufacturier et un continuel déclin de l'emploi dans le secteur primaire ». Ceci engendre la perte de nombreux emplois, principalement des emplois auparavant assurés par une main-d'œuvre qualifiée qui ne nécessitait pas nécessairement d'être scolarisée. De plus, les emplois désormais disponibles aux jeunes en transition vers l'âge adulte sont, la plupart du temps, des emplois précaires, où s'ajoutent à la faible rémunération des défis importants pour ces jeunes qui sont confrontés au :

... manque d'accès aux protections de base concernant les conditions d'emploi, [au] manque d'accès aux programmes de sécurité de revenu comme l'assurance-emploi, [au] manque d'accès à des avantages non statutaires communs (l'assurance-maladie complémentaire, assurance-invalidité) et [au] manque d'accès aux soutiens pour les besoins de base, comme le logement et les garderies abordables (Saunders, cité dans Pierre, 2009, p. 182).

Ces nouvelles réalités, visions du monde et obstacles concrets en lien avec la sphère économique sont intimement liés au thème de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes pour qui le passage à l'âge adulte est marqué par l'incertitude et l'instabilité. Comme le mentionnent Robert et Pelland

(2007), « la jeunesse doit faire face à de nouveaux défis dans un contexte de fragmentation et de dissolution des cadres sociaux intégrateurs (le travail et la famille) et des pratiques sociales s’y rattachant » (p. 81). Aux prises avec un marché du travail demandant de plus en plus de flexibilité, de qualifications, et engendrant pour de nombreux jeunes adultes une précarité d’emploi croissante, l’enjeu principal auquel ces derniers font face se trouve être l’insertion en emploi. D’autant plus qu’une fois en démarche d’insertion dans une entreprise d’économie sociale, plusieurs se heurtent trop rapidement à la fin de leur parcours sans être réellement prêts à s’investir dans une démarche de recherche d’emploi.

II. Capital social

Le concept de capital social abordé dans cette section porte sur les assises théoriques de la problématique, puisqu’il semble constituer un facteur important à considérer dans l’insertion professionnelle des individus. De plus, l’objectif de travailler à « augmenter » le capital social des jeunes, afin de favoriser l’insertion sociale et professionnelle de ces derniers, justifie et laisse présager l’usage de la méthodologie de groupe détaillée plus loin. Avec le souci de ne pas voir les jeunes comme un groupe homogène et de ne pas généraliser à outrance certaines caractéristiques de ce groupe, il est possible d’émettre l’hypothèse qu’un jeune qui dispose d’un capital social « fort » rencontrera moins de difficultés d’insertion socioprofessionnelle, alors qu’un jeune qui dispose de peu de capital social rencontrera des difficultés plus grandes d’insertion socioprofessionnelle. L’augmentation du capital social permettrait donc de pallier les difficultés confrontées par ce groupe.

La notion de capital social est à la base « d’un “nouveau paradigme” dans le domaine des luttes contre la pauvreté, les inégalités et l’exclusion » (Ulysse et Lesemann, 2004, p. 273), une mission qui caractérise la raison d’être des entreprises d’insertion au Québec. Bien qu’il s’agisse d’un concept encore flou et imprécis (Lévesque et White, 1999; Ulysse et Lesemann, 2004), le capital social est une ressource indispensable pour assurer le bien-être personnel et collectif d’une société. Il fait respectivement référence tant à une « forte solidarité » et une « forte confiance » de l’individu qu’à un capital économique dans le développement social (Lévesque et White, 1999).

Concrètement, « il sert à désigner l'ensemble des ressources sociales, matérielles, symboliques, psychologiques et émotionnelles qu'un individu est en mesure de mobiliser ou d'acquérir par l'intermédiaire de son insertion dans des réseaux devenus en eux-mêmes synonymes de lieux de production du capital social » (Ulysse et Lesemann, 2004, p. 274). Ces lieux de production du capital social résultent de l'investissement de l'individu dans ses réseaux de relations où solidarité et confiance règnent.

Des trajectoires familiales et scolaires souvent difficiles marquent l'expérience des jeunes adultes ciblés par ce projet d'intervention. Elles permettent peu l'accumulation et le maintien d'un capital social durable à l'âge adulte et elles semblent être associées aux difficultés d'insertion de ces jeunes. En effet, une étude conduite par Molgat et Vultur (2009) cherche à analyser le rôle de la famille dans le cheminement scolaire et dans le processus d'insertion professionnelle de jeunes Québécois. Cette étude révèle que le capital social des jeunes est étroitement lié aux ressources des parents mises à la disposition de leurs enfants dès leur tout jeune âge. Ces relations fortes et étroites engendrent diverses formes de soutien qui favorisent la réussite aux études et l'insertion en emploi (Coleman, cité dans Molgat et Vultur, 2009). D'autre part, les jeunes adultes aux prises avec des difficultés d'insertion sociale et professionnelle font, la plupart du temps, face à une précarité économique importante. Elles sont donc les personnes « les plus dépourvues de réseaux et [...] participent peu à des ressources associatives » (Ulysse et Lesemann, 2004, p. 276). Ce manque de capital social occasionne un désavantage marqué dans l'intégration sociale de la personne et dans sa participation aux activités sociales, économiques, politiques et culturelles.

Dans l'effort collectif déployé pour réduire la pauvreté et résorber les inégalités sociales se trouvent les entreprises d'insertion qui représentent des lieux d'investissement et de développement de capital social pour les individus. Les structures communautaires en général permettent « aux gens d'établir des liens entre eux et avec le gouvernement [...] des liens horizontaux formant les mailles d'un tissu serré de la vie sociale » (Putnam, cité dans Ulysse et Lesemann, 2004, p. 274). Or, les entreprises d'insertion, formées de la base et répondant aux besoins de leur communauté, s'inscrivent dans cette définition des organismes communautaires et font place à la création de tels liens. Elles donnent accès à un ensemble de ressources qui permettent aux personnes effectuant un parcours de formation chez elles d'acquérir du capital social. Les activités de développement personnel et social retrouvées au travers du parcours

proposé par les entreprises d'insertion n'en font pas exception. En plus de ces activités, le suivi psychosocial, la formation de recherche d'emploi ainsi que le milieu de travail en tant que tel apportent, tous à leur manière, des occasions d'acquérir du capital social. L'aspect de « forte confiance » faisant partie de cette notion de capital social « s'acquiert au moyen des interactions régulières et des itérations mutuelles entre des personnes ou des groupes de personnes; elle se développe au gré des expériences cumulées » (Durston, cité dans Ulysse et Lesemann, 2004, p. 278). De plus, cette confiance inscrite dans les relations sociales propre au terme de capital social est « le résultat, une production du capital social et non pas une des composantes » (Lévesque et White, 1999, p. 25).

Tous ces ingrédients sont présents au sein même des entreprises d'insertion lors du parcours d'insertion offert. Toutefois, ils pourraient possiblement être renforcés par la présence d'un suivi post-parcours. Au lieu d'être centré uniquement sur une prise de nouvelles et une collecte de statistiques quant au statut d'occupation (« en emploi », « aux études », « non disponible pour le travail », « au chômage », etc.), il viserait aussi à favoriser une continuité accrue dans les liens de confiance déjà établis et à soutenir la création de réseaux sociaux entre les finissants des différents programmes d'insertion. Ainsi, les entreprises d'insertions réussiraient à :

... traiter l'accumulation du capital social comme un facteur stratégique dans la lutte contre la pauvreté [faisant en sorte] que les individus et les groupes aient accès à l'information, aux services de base, aux ressources matérielles et aux biens culturels que produit la société ou qui y circulent (Ulysse et Lesemann, 2004, p. 280).

De plus, cette idée est reprise dans l'étude de Bellot et Goyette (2006) qui montre que « le temps, les oscillations, le suivi sont autant d'ingrédients nécessaires pour faire d'un parcours vers l'emploi un parcours vers un emploi de qualité qui trace les contours d'un métier, d'une profession, mais aussi d'une appartenance sociale » (p. 22).

Une autre étude menée auprès de prestataires de l'aide sociale de longue durée (Lévesque et White, 2001) établit un lien entre le niveau de capital social et les chances de se trouver un emploi et sortir de l'aide sociale. Dans cette étude, le concept de capital social est vu comme « les ressources qui sont potentiellement rendues accessibles par la participation à des réseaux sociaux » (Lévesque et White, 2001, p. 170). Les chercheurs analysent les réseaux sociaux en tant que révélateurs du capital social et cherchent à observer l'influence qu'ont ces réseaux sur la

sortie de l'aide sociale chez les prestataires étudiés. En effet, « les réseaux sociaux, particulièrement dans le cas de populations défavorisées se trouvant à l'écart du marché du travail dominant, peuvent fournir d'autres formes de ressources allant, par exemple, de la motivation à l'exemple, en passant par la mise en valeur des compétences » (Lévesque et White, 2001, p. 171).

Les résultats de cette étude suggèrent que le capital social est le seul facteur qui distingue le groupe en insertion par rapport au groupe prestataire de l'aide sociale. Néanmoins, il est important de noter que ce sont les caractéristiques des réseaux personnels, encore plus que le capital social « formel », qui semblent avoir un lien significatif avec la sortie de l'aide sociale (Lévesque et White, 2001). Cette étude montre qu'en plus d'être acquis par des liens sociaux organisés en réseaux, le capital social utilisé dans le cadre de l'insertion repose sur l'importance des ressources présentes dans les réseaux, la façon dont ces dernières sont mobilisées, ainsi que l'étendue et la diversité des réseaux (Lévesque et White, 1999). Or, l'importance accordée à la qualité des réseaux est soulevée par ces chercheurs et engendre une conclusion quelque peu controversée pour la pratique en intervention sociale. En effet, il est démontré que les organismes communautaires engendreraient un effet négatif sur la probabilité de faire partie du groupe d'individus en insertion. Afin d'expliquer ces résultats, cette étude pose l'hypothèse que la participation à des groupes retrouvés en milieux communautaires « contribue à maintenir ou à insérer les participants à l'intérieur de réseaux sociaux qui ne possèdent pas le type de ressources ou de capital social qui peuvent favoriser [l'insertion] » (White, cité dans Lévesque et White, 2001, p. 188). La notion de réseaux et de qualité des réseaux s'avère donc très pertinente en ce qui a trait à l'obtention et l'utilisation de capital social pour les jeunes en entreprise d'insertion, venant du même coup favoriser leur insertion socioprofessionnelle future.

Afin d'avoir une compréhension plus approfondie du concept de capital social, Putnam (2000) aborde les concepts de capital social interne et externe. Selon sa théorie, l'individu possédant un capital social interne engendrerait la formation de réseaux dans le but de faire bénéficier ses intérêts individuels. Fischer (cité dans Putnam, 2000) mentionne l'importance que les réseaux sociaux ont dans le processus de recherche d'emploi, mais souligne particulièrement leur importance pour ce qui est d'obtenir du soutien, un compagnonnage, ou tout simplement une épaule sur laquelle pleurer. À l'opposé, le capital social externe peut amener des bénéfices à l'échelle de la communauté. Le capital social externe peut bénéficier à un individu ou un groupe

ayant peu de capital social interne. Il est donc plausible de croire que le capital social externe de l'entreprise d'insertion peut ainsi permettre à un individu d'augmenter son capital social interne. Dans l'étude du capital social effectuée par Putnam, une deuxième caractéristique semble d'intérêt. La réciprocité, l'honnêteté et la confiance sont des caractéristiques intrinsèques des réseaux sociaux à la base du capital social (Putnam, 2000). Finalement, Putnam introduit une dimension importante à la compréhension du concept qui réfère à la dynamique des réseaux sociaux créés par le capital social. Deux dynamiques sont décelées et désignées par Putnam comme étant celles de « bonding » (liens) et de « bridging » (passerelles). La dynamique de « bridging » est celle mise à profit par les organismes communautaires offrant des services aux jeunes adultes et permet principalement une passerelle vers le monde extérieur et la diffusion d'informations (Putnam, 2000).

III. Jeunes adultes visés par les mesures d'insertion

Les jeunes d'aujourd'hui sont confrontés aux contraintes structurelles du monde du travail et aux orientations néolibérales des politiques sociales au Québec et au Canada dont il a été question précédemment. Alors que certains auteurs portent leur regard sur les caractéristiques et les obstacles inhérents aux parcours de vie de ce groupe d'individus, d'autres portent plutôt attention aux stratégies déployées par ces individus afin de faire face aux nombreuses contraintes qui rendent difficile leur insertion socioprofessionnelle. Plusieurs auteurs exposent un profil des jeunes et une perception de l'insertion sociale et professionnelle complexes, innovateurs et inspirants. C'est sur les travaux des auteurs qui se situent dans cette deuxième perspective que nous nous attarderons maintenant pour dresser le portrait de jeunes en démarche d'insertion sociale et professionnelle.

Dans son étude, Nicole-Drancourt (1994) explore l'insertion professionnelle des jeunes et en vient à la conclusion qu'il existe une multitude de pratiques et de nouveaux modèles d'insertion qui soutiennent l'entrée des jeunes dans le monde des responsabilités et des engagements qui caractérisent la réalité des adultes. Ces modes d'insertion modernes sont vus comme des « stratégies d'adaptation qui rendent compte de la complexité croissante des enjeux d'intégration

au corps social » (p. 37). L'auteure se soucie de ne pas présenter un portrait de l'insertion trop précoce puisque, comme elle le mentionne, « l'insertion n'est plus un "événement", c'est un long parcours » (p. 45). Elle s'efforce également de ne pas présenter une vision trop étroite de l'insertion en la caractérisant uniquement d'insertion professionnelle.

Ayant pour objectif de dépeindre un portrait des parcours d'insertion des jeunes et, par le fait même, des jeunes en insertion socioprofessionnelle, l'auteure en vient à conclure que deux indicateurs servent à classifier cette population : « la durée cumulée du chômage (qui définit "l'insertion stable" ou "l'insertion précaire") et le sexe (qui définit l'enjeu des parcours masculins ou féminins) » (p. 49). Bien que des différences soient observées entre les sexes selon leur parcours d'insertion stable ou précaire, les thèmes généraux du rapport à l'activité (le désir de se réaliser par le travail), de l'influence de la socialisation, ainsi que de la recherche identitaire sont tous d'importance pour comprendre le parcours d'insertion des jeunes qu'elle a étudiés. Que le rapport à l'activité du jeune soit fort ou problématique, que sa socialisation l'amène à embrasser des modèles et des objectifs de vie plus ou moins traditionnels ou que sa recherche identitaire passe par la réalisation de l'emploi ou de projets individuels, l'auteure souligne que « les pratiques d'insertion des jeunes sont des arbitrages individuels constants de situations issues d'un processus de construction complexe » (p. 62). De plus, elle ajoute que « la diversification des profils d'insertion porte trace de l'effet structurel des turbulences économiques locales (pénurie et précarisation de l'offre d'emploi), mais rend compte aussi et surtout de la gestion, par les jeunes eux-mêmes, des difficultés modernes d'inscription et d'intégration sociales » (p. 62). Au terme de son enquête, Nicole-Drancourt (1994) conclut que, plutôt que de s'en tenir à l'idée que les jeunes ne sont que des victimes de leur précarité d'insertion, il faut considérer qu'ils s'adaptent à cette dernière en innovant. De nouvelles formules d'insertion sont ainsi créées.

Ce caractère innovateur et créatif des démarches entreprises par les jeunes pour surmonter les obstacles rencontrés et pour faire face à la période toujours plus longue et difficile de l'insertion professionnelle et sociale est également repris par Roulleau-Berger. Dans son étude, Roulleau-Berger (1993) porte un regard sur les orientations et les mesures sociales liées à l'insertion qui ont un impact sur la vie des jeunes les plus démunis socialement et propose d'interpréter ces dernières comme des espaces intermédiaires permettant la construction d'une identité sociale dissociée de celle du travail. D'ailleurs, l'auteur mentionne qu'à travers ces espaces, « les jeunes

“font avec” la précarité de l’emploi, et il existe plusieurs manières de subir, d’éviter, de déjouer l’instabilité. Ils essaient ici de transformer des contraintes en ressources » (p. 191). Cette étude démontre que les perceptions des jeunes adultes participants aux différentes mesures sociales d’insertion ne correspondent pas nécessairement aux objectifs institutionnels des acteurs sociaux. Il est dit que :

Les espaces intermédiaires produisent des socialisations secondaires entre les marchés du travail, ils correspondent à une sorte de mise à distance de l’emploi stable; ce dernier référent semble moins important que la nécessité de se construire avant tout une identité sociale qui ne doit pas être confondue avec l’identité au travail : l’intégration dans un groupe de pairs devient ici un repère essentiel, une sorte « d’état d’urgence » (Rouilleau-Berger, 1993, p. 205).

Comme le démontrent Rouilleau-Berger et Nicole-Drancourt, les jeunes à l’âge de la transition vers la vie adulte, lorsqu’ils sont confrontés aux problématiques inhérentes à l’insertion sociale et professionnelle, utilisent diverses stratégies afin de redéfinir cette période instable de la vie et la transformer positivement. Que ce soit par une réalité d’insertion précaire ou par la participation aux mesures d’insertion, une recherche d’identité sociale et de socialisation semble suppléer aux difficultés de cette période. Ce constat est particulièrement intéressant dans le cadre de l’étude actuelle puisqu’il légitime l’instauration de groupes de soutien dans la formation d’un volet post-parcours au programme d’insertion.

IV. Étude du cadre d’analyse dominant dans la compréhension de l’insertion socioprofessionnelle : le cadre d’analyse fonctionnaliste

Le cadre d’analyse fonctionnaliste est important parce qu’il est associé aux idéologies fondatrices de nos structures occidentales modernes. Il se trouve également à être à la base même de la création des entreprises d’insertion et il marque, encore aujourd’hui, la mission et les objectifs de ces organismes. Bien que le cadre d’analyse fonctionnaliste serve de trame de fond aux orientations et à la mission des structures et programmes sociaux mis en place afin de répondre à la problématique de l’insertion sociale et professionnelle, il sera ici uniquement présenté afin de comprendre la problématique de l’insertion socioprofessionnelle sous ses différentes facettes et

de manière globale. Le cadre d'analyse adopté dans le cadre de ce projet d'intervention sera présenté à la section IV du chapitre 2 de cet essai.

De façon succincte, le fonctionnalisme conçoit la société comme étant un organisme vivant dont chacune des parties est solidaire dans l'accomplissement de leur fonction. S'il y a des dysfonctions dans cet organisme, la perspective fonctionnaliste considère qu'elles se situent au niveau des parties. À cet égard, Mayer et Laforest (1990) énoncent que « cette perspective conduit à analyser les dysfonctions au niveau des individus ou des groupes » (p. 26). Par conséquent, afin d'assurer l'harmonie et la collaboration des différentes parties de l'organisme, le système social doit se munir de normes, de valeurs institutionnalisées, de règles sociales et de lois (Mayer et Laforest, 1990). Pour les fonctionnalistes, les problèmes sociaux sont vus comme étant des problèmes de désorganisation sociale ou de déviance sociale (Dorvil et Mayer, 2001). Un exemple pertinent, au sens où il peut s'appliquer à la problématique centrale de mon projet d'intervention, est celui de la pauvreté. Dans l'ouvrage de Dorvil et Mayer, cet exemple sert à illustrer la vision fonctionnaliste. Ainsi, selon Robert (cité par Dorvil et Mayer, 2001), l'approche fonctionnaliste explique « le phénomène de la pauvreté par le changement social interprété dans les termes d'une complexification sociale. Le changement technologique et la complexification qu'il entraîne dans la division du travail rendent périmés certaines fonctions et rôles sociaux » (p.9). Cette vision du phénomène de la pauvreté peut se transférer à la problématique de l'insertion sociale et professionnelle. Ainsi, la pauvreté ou les difficultés d'insertion socioprofessionnelle de certains individus pourraient s'expliquer « par le manque d'adaptation aux changements sociaux et culturels entraînés par le développement de la société moderne » (Dorvil et Mayer, 2001, p.9). Les solutions mises de l'avant par les fonctionnalistes pour faire face à ces problèmes dits de « socialisation » se trouvent, comme le mentionnent Mayer et Laforest (1990), dans le renforcement des impératifs (comme l'incitation à résoudre ses difficultés d'insertion socioprofessionnelle) ou des interdits collectifs.

Les entreprises d'insertion québécoises s'inscrivent pour la plupart, tout au moins en partie, dans une perspective clairement fonctionnaliste. Elles font partie des solutions prônées pour que les individus, dans ce cas-ci les jeunes vivant des difficultés d'insertion, puissent – après un parcours de formation – intégrer le marché du travail, étant maintenant bien préparés pour occuper un emploi. Sans nécessairement adhérer d'emblée à une perspective fonctionnaliste, ces entreprises

visent quand même l'intégration sociale des jeunes, une intégration qui suppose de les « socialiser » lorsqu'ils dévient d'une norme importante dans notre société, soit celle du travail salarié. La responsabilité, ou la dysfonction, est comprise comme étant le résultat de « failles » chez les jeunes qui n'ont pas toutes les compétences pour intégrer le marché du travail. Les questions de la responsabilité des acteurs du marché du travail, tout comme celle des contraintes structurelles qui font qu'un « bon emploi » n'est pas accessible même aux jeunes « bien socialisés » et compétents, sont des questions souvent évacuées dans une vision fonctionnaliste. Il s'agit plutôt de renforcer ou d'ajouter des règles pour contrer la dépendance à l'État (moins de personnes prestataires de l'aide de dernier recours) et de favoriser des interventions axées sur la socialisation pour s'assurer que les jeunes pourront s'insérer dans les normes et les valeurs de la société face au marché du travail.

CHAPITRE 2 : Présentation du projet d'intervention

Pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes, ce projet d'intervention tente d'ajouter une plus-value au programme déjà mis en place par les entreprises d'insertion du Québec. Un ajout au suivi post-parcours normalement effectué a été implanté chez Groupe Paradoxe et prend la forme d'un rassemblement d'anciens participants du programme. Ce deuxième chapitre servira donc à établir clairement les objectifs de ce projet d'intervention. Par la suite seront présentées plus en détail les entreprises d'insertion dans leur ensemble, tout comme le Groupe Paradoxe, entreprise d'insertion d'intérêt pour ce projet. Son parcours de formation et, plus particulièrement, son suivi post-parcours seront exposés. Les individus ciblés par ce projet d'intervention seront décrits par la suite. Pour préciser le projet, je présenterai le cadre d'analyse, l'approche et la méthodologie qui le guideront. Finalement, la démarche d'élaboration et celle d'implantation du projet seront observées.

I. Objectifs du projet d'intervention

L'objectif général de ce projet d'intervention est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes ayant complété leur cheminement de formation en entreprise d'insertion. Plus spécifiquement, le projet vise à favoriser l'accroissement du capital social des participants ayant terminé leur parcours de formation en leur offrant l'opportunité de s'intégrer à un groupe de soutien formé par d'autres finissants du même domaine et chapeauté par leur ancien milieu de formation, Groupe Paradoxe. Maintenir le contact avec l'entreprise d'insertion et ses employés, mobiliser les ressources présentes dans les rencontres de groupes et obtenir un soutien par des pairs sont des exemples de différentes avenues rendues possibles par la formation de ces groupes de soutien et permettant possiblement l'acquisition accrue de capital social.

II. Groupe Paradoxe : entreprise d'insertion au Québec et milieu d'implantation du projet d'intervention

Se pencher sur la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes nécessite la compréhension approfondie des organismes œuvrant auprès de ces derniers. Pour ce faire, les entreprises d'insertion, milieux hôtes du projet d'intervention, seront présentées. Le contexte d'émergence des entreprises d'insertion sera tout d'abord relaté et fera place à une présentation plus détaillée de Groupe Paradoxe, entreprise d'insertion choisie pour réaliser ce projet. Par la suite, un aperçu du programme d'insertion ainsi que du service de suivi post-parcours retrouvés actuellement dans les entreprises d'insertion sera effectué afin de circonscrire davantage l'objet de ce projet d'intervention. Finalement, les caractéristiques et les besoins des jeunes adultes ciblés par cette intervention seront exposés.

II.A. Les entreprises d'insertion au Québec

II.A.1. Le contexte d'émergence des entreprises d'insertion au Québec

Dans cette section, les entreprises d'insertion seront observées quant à leur historique de création. Par la suite, un portrait du Collectif des entreprises d'insertion du Québec, partenaire regroupant un grand nombre d'entreprises d'insertion du Québec, sera effectué. Les liens liant Emploi-Québec aux multiples entreprises d'insertion seront également précisés.

Les entreprises d'insertion ont vu le jour au Québec au début des années 1980. Elles ciblaient les individus éprouvant de grandes difficultés face à leur insertion sociale et professionnelle, tels les jeunes sous scolarisés ou n'ayant pas terminé leur 5^e secondaire, les mères monoparentales et les femmes immigrantes (Ulysse et Lesemann, 2004). Ces entreprises ont comme mission première d'« offrir, à une clientèle exclue socialement et économiquement, une démarche individualisée d'insertion d'une durée limitée, à partir d'une activité économique réelle réalisée dans une entreprise présente dans un secteur marchand ou dans un secteur d'utilité collective » (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2005, p. 23). Or, dans le but de faciliter leur participation active dans la société, tant sur les plans reliés à l'emploi que sur les plans en lien avec la vie

citoyenne, les entreprises d'insertion conjuguent formation sociale, formation professionnelle et situation réelle de travail rémunérée durant environ 26 semaines, à raison de 35 heures par semaine. Elles œuvrent dans une diversité de champs d'activité et de secteurs de production (ébénisterie, domaine technologique, cuisine et restauration, agriculture, imprimerie, entretien ménager, etc.), mettent en vente leurs produits et services et se démarquent en tant qu'entreprises concurrentielles à celles présentes sur le marché régulier de l'emploi. Étant des organismes à but non lucratif, les revenus engendrés par la vente des activités de production sont redistribués aux fins de la mission. Le parcours de formation proposé par ces entreprises d'économie sociale vise principalement une clientèle de 18 à 35 ans qui présente de grandes difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi.

Bien que nées dans les années 80, les entreprises d'insertion ont dû attendre jusqu'en 1996 pour se voir chapeautées par une instance les rassemblant et leur permettant d'être représentées et défendues aux yeux de l'État, soit le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ). Sa création a été possible grâce à la collaboration des entreprises d'insertion qui ont conjointement évalué l'importance et la possibilité d'établir une telle entité. Le Collectif « a pour mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres, mais d'abord, de promouvoir et de soutenir l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir » (Collectif des entreprises d'insertion, 2012, paragr. 1 de la section *À propos*). Une mission additionnelle et importante au cœur de l'action du CEIQ concerne la reconnaissance des entreprises d'insertion. Puisque les entreprises d'insertion sont initialement issues d'initiatives de la base, elles « se sont développées depuis le début des années 1980, en dehors de tout cadre spécifique de reconnaissance des pouvoirs publics » (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001, p. 108). Lors de son implantation, le CEIQ a d'abord permis une reconnaissance entre les entreprises d'insertion elles-mêmes, pour ensuite mener à une reconnaissance gouvernementale par la production de la *Charte des entreprises d'insertion*. Cette charte met en lumière sept critères de reconnaissance des entreprises d'insertion : la mission, le statut juridique et véritable de l'entreprise, le potentiel d'insertion, les caractéristiques des personnes, le statut de salarié, la formation et le suivi individualisé (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001).

Au cœur de son développement, le Collectif des entreprises d'insertion a permis l'adoption du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* fait en 1998, ce qui a entraîné un premier engagement financier d'Emploi-Québec. S'ensuit le développement de différents projets « relatifs aux enjeux tels que l'évaluation des entreprises d'insertion, le développement des affaires des entreprises d'insertion, l'accréditation, la promotion des entreprises d'insertion à l'aide d'outils crédibles, etc. » (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012, paragr. 31 de la section *À propos*). L'évaluation des entreprises d'insertion du Québec a été le cheval de bataille du Collectif durant ses premières années d'existence et l'est encore à ce jour. Elle a d'ailleurs amené de nombreux partenaires à produire et adhérer au *Cadre d'évaluation de l'action des entreprises d'insertion*. Ce cadre d'évaluation a permis aux entreprises d'insertion de démontrer la spécificité des actions menées auprès des personnes exclues, de rendre des comptes à leurs partenaires, dont les bailleurs de fonds, de répondre aux exigences d'évaluation contenues dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* et de présenter une démarche d'évaluation transparente auprès du ministère de la Solidarité sociale et d'Emploi-Québec (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001). Cette évaluation de type participative offre des indicateurs quantitatifs et qualitatifs propres à chaque entreprise d'insertion et permet de faire valoir les répercussions des actions menées auprès des personnes exclues sur le plan social et professionnel. L'efficacité et l'impact des entreprises d'insertion peuvent donc être observés par la comptabilisation des données relatives aux taux de placement en emploi. Toutefois, les données doivent également être prises en compte par l'observation du développement personnel, social et professionnel des participants, de leur insertion sociale, de leur bien-être psychologique et même des résultats de l'activité de l'entreprise dans son milieu en terme de production, mais également en terme de rayonnement dans la communauté (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001). Dans l'étude de Dufour et de ses associés (2001), il est toutefois souligné que « les données à recueillir à long terme sont peu accessibles, complexes à évaluer et perçues comme moins utiles par les bailleurs de fonds » (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001, p. 113).

La réalisation et la mise en pratique du *Cadre d'évaluation de l'action des entreprises d'insertion* ne sont pas exemptes d'enjeux. Ces derniers, de nature politique, « traitent des rapports de pouvoir que l'évaluation peut exacerber au sein même de l'organisation, comme entre les

intervenants et la direction, ou à l'externe, par exemple avec des partenaires ou des bailleurs de fonds » (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001, p. 119). Ces enjeux ont trouvé réponse au travers de l'instauration d'une collaboration étroite entre ces différents acteurs. Les attentes de chacun ont été mises en commun afin d'assurer rigueur, pertinence, réalisme et transparence. Cependant, comme le remarquent Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme (2001) à la suite de la crise de financement d'Emploi-Québec survenue au début des années 2000, le « recentrage » exigé, impliquant un financement plus circonscrit et limité, est alloué dorénavant à des clientèles moins démunies et vise essentiellement le placement. Ces chercheurs rappellent néanmoins que « le placement n'est qu'un des moyens qui permettent de remplir la mission des entreprises d'insertion » (Dufour, Fillion, Rodriguez et Vaillancourt-Laflamme, 2001, p. 122). À l'aube d'importants changements structurels au niveau gouvernemental et de la période d'austérité vécue à l'heure actuelle, il est pertinent de se demander comment seront affectées les mesures d'insertion vouées aux jeunes et si les statistiques quantitatives associées au placement en emploi détiendront une importance accrue au détriment de la plus-value sociale des entreprises d'insertion.

Comme il vient d'être illustré, les liens entretenus entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion concernent le financement de ces dernières relativement à la mission d'insertion des jeunes adultes exclus du marché de l'emploi. Les entreprises d'insertion ont des comptes à rendre à leur principal bailleur de fonds et acceptent de le faire au travers du *Cadre d'évaluation* décrit précédemment. Ainsi, l'objectif de l'employabilité des participants aux programmes d'insertion est certainement un objectif occupant une place prépondérante dans les redditions de comptes des entreprises d'insertion et d'intérêt marqué pour Emploi-Québec. D'ailleurs, les statistiques d'insertion à l'emploi ou de retour aux études sont recueillies tout au long du suivi post-parcours, mais seules celles s'inscrivant à l'intérieur des trois premiers mois d'accès au marché du travail sont comptabilisées par Emploi-Québec en termes de retombées d'insertion. Un placement en emploi inscrit à l'intérieur des trois premiers mois suivants la fin du parcours de formation sera considéré comme une statistique d'employabilité positive pour l'entreprise d'insertion et légitimera la reconduction de son enveloppe budgétaire, alors qu'un placement en emploi établi après ces trois mois ne s'affichera pas dans les statistiques de l'entreprise. Ces statistiques sont celles servant à établir l'efficacité des entreprises d'insertion et permettent à ces dernières l'obtention de leur financement entier ou partiel, selon l'atteinte des quotas en vigueur définis par

Emploi-Québec. Un souci d'efficacité et de rentabilité est donc très présent et confine les entreprises d'insertion à prioriser certains objectifs (le placement en emploi à l'intérieur des trois premiers mois post-parcours) plutôt que d'autres (besoins psychosociaux, suivis post-parcours permettant à l'individu de consolider les acquis faits durant le parcours).

II.A.2. Groupe Paradoxe : l'entreprise d'insertion hôte du projet d'intervention

Groupe Paradoxe est situé dans la région du Sud-Ouest de Montréal, plus précisément dans le quartier Ville-Émard. Groupe Paradoxe était à la base un organisme de quartier appelé *Café sans mur*, un local créatif destiné aux jeunes adultes où on pouvait y jouer de la musique, prendre un café et discuter. L'organisme a ensuite laissé place à un projet pilote instauré en 1996 qui visait à répondre au besoin de créativité retrouvé dans le quartier, le C.A.F.É. Paradoxe. La création d'un espace dédié pour les jeunes passionnés de musique a donc pris forme au travers de ce projet pilote.

C'est en 1998 que la visée d'offrir des formations techniques pour les jeunes a réellement pris son envol. À cette époque, des formations en musique et en théâtre étaient offertes aux jeunes et se voyaient financées à l'aide d'enveloppes budgétaires fournies par le RESO (Regroupement pour la relance économique du Sud-Ouest) et le FIL (Fonds d'initiatives local). Au cours des années suivantes, C.A.F.É. Paradoxe a tenté d'aller toujours plus loin dans sa démarche de rémunération offerte aux participants du programme et dans l'officialisation et la reconnaissance grandissante du statut de ces derniers. C'est en 2001 qu'il accueille le premier groupe de jeunes avec le statut d'employé, rémunérés au salaire minimum. La mission de l'organisme évolue et devient alors plus manifestement l'intégration au marché du travail de ces jeunes adultes en formation. En 2003, l'organisme obtient son statut de membre du CEIQ et obtient son accréditation aux sept critères d'insertion à partir de 2010. Pour ce qui est de son financement, « c'est en 2005 que prend fin le financement du FIL suite à l'autorisation par le régional d'être financé dans l'enveloppe des entreprises d'insertion et d'être reconnu comme tel » (Groupe Paradoxe, 2014, p. 7). L'entreprise d'économie sociale à but non lucratif est donc subventionnée à partir de ce moment et, encore à ce jour, par l'enveloppe budgétaire d'Emploi-Québec.

L'entreprise comble son actif par ses revenus autogénérés grâce à la réalisation et à la production d'événements culturels et corporatifs.

Dorénavant, la formation technique offerte est divisée sous deux créneaux retrouvés dans le domaine des arts de la scène, soit la technique de scène (son, éclairage, montage de scène, etc.) et le multimédia par le volet technique de vidéo légère (film, montage, etc.) (Groupe Paradoxe, 2014). L'investissement du jeune dans l'un de ces deux volets spécialisés dépend de son intérêt principal. Ces domaines de formation créatifs et non traditionnels se sont révélés, au fil des années, être des domaines offrant des débouchés importants sur le marché du travail, ainsi que des domaines favorisant le maintien de la motivation pour les jeunes en formation (Groupe Paradoxe, 2014).

Cette formation technique et le travail réel effectué sont traduits par des contrats dans le domaine des arts et de la scène (ex. montage de scène, éclairage, sonorisation et projection lors d'événements corporatifs, tournage de publicités et vidéos promotionnels, etc.). Ils permettent à l'entreprise d'insertion, devenue depuis 2008 le Groupe Paradoxe, de remplir sa mission principale, soit l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes de 18 à 35 ans en rupture sociale et marginalisés. Elle offre un service d'insertion sociale et professionnelle assuré par une intervenante psychosociale, une conseillère en emploi, ainsi que des formateurs techniques spécialisés du domaine (formateur « technique de scène » et formateur « vidéo »). Les sous-objectifs indissociables à la mission première de l'organisme et toujours recherchés par ces professionnels sont de :

... développer la prise en charge chez les jeunes, stimuler le développement de leur potentiel et de leur créativité, faire vivre des succès reliés au travail et à la production d'événements artistiques, développer leur employabilité par la formation et l'insertion en emploi et finalement soutenir les jeunes dans l'élaboration et l'atteinte de perspectives d'avenir. (Groupe Paradoxe, 2014, p. 6).

II.B. Programme d'insertion et service de suivi post-parcours

Selon Ulysse et Lesemann (2004), c'est par ce travail d'insertion que les individus s'engagent dans une démarche d'apprentissage leur permettant de redécouvrir leurs propres capacités, leur

potentiel et leur estime de soi. Le travail en entreprise d'insertion va donc bien plus loin que le seul travail rémunéré. En plus d'une éthique de travail, il apporte aux participants une dignité retrouvée, une confiance en soi renouvelée et une participation active en tant que citoyen. Les intervenants des entreprises d'insertion s'efforcent de stabiliser la vie des participants en les accompagnant dans leurs démarches personnelles, en plus de leur faire découvrir, mettre en pratique et valoriser leurs potentiels et ressources individuels (Ulysse et Lesemann, 2004). Ils facilitent tant l'acquisition de la *qualification sociale* que l'acquisition de la *qualification civique* (Ulysse et Lesemann, 2004). Cette approche intégrée d'aide à l'insertion se démarque donc par la construction innovante d'espaces d'exercice de la citoyenneté, en plus d'être conçue dans une perspective favorisant le développement du pouvoir d'agir. Les entreprises d'insertion constituent des mécanismes de lutte contre la pauvreté et l'exclusion en rendant le pouvoir aux individus et en les responsabilisant dans leur démarche d'insertion, mais en reconnaissant aussi que « la pauvreté est un *problème de société* et non seulement une *responsabilité individuelle* » (Ulysse et Lesemann, 2004, p. 152).

II.B.1. Les activités d'insertion

Dans la structure générale du programme d'insertion offert par Groupe Paradoxe, on retrouve un parcours de trente semaines où les jeunes sont rémunérés au salaire minimum pour la formation et le travail qu'ils effectuent. Une formation technique, tout comme une formation sociale et de recherche d'emploi, sont offertes tout au long du parcours. L'intervention psychosociale est proposée sous forme de rencontres individuelles. De plus, des rencontres de groupe abordant différentes thématiques (ex. Organisation de vie; *budget, gestion du temps, gestion du stress, etc.*, Relations de travail; *relation patron/employé (e), la communication*, Attitudes spécifiques; *dépendances, normes du travail*, Marché du travail, Connaissance de soi) servent aussi à assurer la formation socioprofessionnelle dispensée par l'entreprise (Isabelle Hébert, s.d.). Le soutien face au retour éventuel aux études est également offert (Groupe Paradoxe, 2014, p. 17). Finalement, référer les individus aux différentes ressources spécialisées, veiller au respect des règles de l'entreprise et satisfaire aux exigences du travail comme celles du vivre ensemble sont des préoccupations qui font également partie intégrante de la réalité de cette entreprise d'insertion (Groupe Paradoxe, 2014).

Le parcours d'insertion axé sur la formation en technique de scène ou en technique multimédia est le programme principal de Groupe Paradoxe. Cette formation technique se fait sur les lieux du travail, mais comporte également des stages exploratoires, des stages d'observation et des stages en entreprises.

II.B.2. Le volet de suivi post-parcours

En ce qui a trait au suivi post-parcours exigé par Emploi-Québec, il est important de mentionner que ce service ne fait en aucun cas l'objet de subvention. De plus, aucune définition des attentes ou exigences d'Emploi-Québec liées à ce volet n'est clairement explicitée par ce dernier. Par ce suivi, Emploi-Québec s'attend principalement à obtenir une reddition de statistiques quant au placement en emploi ou le retour aux études pour les périodes de trois mois, six mois, douze mois et vingt-quatre mois suivants la fin du parcours. À défaut d'avoir les ressources et le temps nécessaires, les intervenants de Groupe Paradoxe, comme ceux des autres entreprises d'insertion, se trouvent souvent à la remorque des demandes psychosociales des finissants et y répondent de leur mieux. Un nouveau cheval de bataille pour les entreprises d'insertion et le CEIQ tient de plus en plus à faire reconnaître l'utilité d'un suivi post-parcours structuré et proactif afin de pouvoir obtenir du financement pour ce volet final du programme (Collectif des entreprises d'insertion de Québec, communication personnelle, 2012).

De manière plus spécifique à l'offre de Groupe Paradoxe face à ce service, il est dit :

Un suivi est fait auprès de nos participants durant une période de 2 ans après leur passage à Paradoxe, à un intervalle de 4 mois. Le suivi est fait par l'intervenante socioprofessionnelle. Les statistiques sont donc compilées durant ces périodes. Le suivi consiste à vérifier si le participant est toujours stable au niveau de l'emploi ou des études. Le cheminement au niveau des problématiques de chacun est également pris en considération à ce moment. Nous offrons également à nos anciens participants la possibilité de leur fournir de l'aide au niveau de la mise à jour de leur CV, de la recherche d'emploi ou toutes autres démarches jugées nécessaires (Groupe Paradoxe, 2014, p.22).

II.B.3. Un suivi post-parcours revisité

Étant donné qu'aucune exigence spécifique n'est requise par Emploi-Québec, la place pour définir un projet de suivi post-parcours auprès d'anciens participants est grande et inspirante. D'ailleurs, un groupe d'intervenants dont je faisais partie dans le cadre de mes activités professionnelles a été formé par le CEIQ au courant des années 2012-2013 et a servi à mettre en commun les pratiques ayant cours dans les milieux de pratique respectifs des participants à ce groupe. Le travail accompli par le groupe a donné lieu à une journée de formation sur le sujet du suivi post-parcours accueillant un peu plus d'une quinzaine d'entreprises d'insertion désirant développer ou peaufiner leur suivi actuel. Une constatation flagrante qu'il m'a été donné de faire lors de cette journée est que très peu d'entreprises possédaient un suivi post-parcours proactif auprès des finissants de leur programme. Ce n'est qu'au travers d'un ou deux événements de rassemblement, ainsi que de la comptabilisation des statistiques d'insertion (trois mois, six mois, douze mois, vingt-quatre mois) par le biais de contacts téléphoniques, que le suivi post-parcours se réalise.

L'idée de ce projet d'intervention pousse donc la réflexion un cran plus loin en proposant une intervention post-parcours construite dans l'optique d'offrir un soutien psychosocial **en amont** des demandes des anciens participants de Groupe Paradoxe. Ce groupe de soutien rassemblant les finissants *Paradoxiens* veut offrir une plate-forme d'échanges favorisant l'employabilité des jeunes, le maintien de leur lien avec l'entreprise et les intervenants, leur permettant de briser l'isolement et d'accroître leur capital social. Cette nouvelle forme d'intervention auprès des jeunes est mise à l'essai dans le cadre de ce projet et cherchera à remplir tant les exigences de suivi et d'employabilité d'Emploi-Québec que les besoins psychosociaux comme ceux d'appartenance et d'identité sociale des jeunes en situation d'insertion sociale et professionnelle.

III. Portrait du public ciblé par le projet d'intervention

III.A. Le portrait général des jeunes en insertion

Une image des jeunes recrutés par les entreprises d'insertion est retrouvée au travers de l'énoncé des sept critères de définition des entreprises d'insertion émis par le CEIQ :

L'entreprise d'insertion sociale et professionnelle s'adresse à des personnes en grande difficulté, en leur proposant une réelle expérience de travail. Elle s'adresse en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes sont inadaptées. Cette clientèle, en situation d'exclusion, sans revenus, ou fortement défavorisée, est temporairement incapable d'affronter la réalité du marché du travail. Elle s'engage dans une démarche d'insertion sur une base volontaire (Collectif des entreprises d'insertion du Québec, 2012, paragr. 31 de la section *À propos*).

À cela s'ajoutent des critères de sélection plus formels et majoritairement partagés entre les entreprises d'insertion. Par exemple, l'âge des personnes acceptées se situe entre 18 et 35 ans. Elles sont peu scolarisées, possèdent peu d'expérience de travail, mais démontrent une motivation importante à intégrer ce marché et à se trouver un métier.

III.B. Le portrait des jeunes retrouvés chez Groupe Paradoxe

Chez Groupe Paradoxe, il existe des critères de sélection formels correspondant sensiblement aux caractéristiques générales des jeunes en insertion nommées précédemment, mais il existe également des critères de sélection informels très spécifiques à l'organisme. Ces critères de sélection informels retrouvés au travers du document d'accréditation de l'entreprise sont :

- Équilibre des groupes au niveau des problématiques et des personnalités
- Prédilection pour le domaine et pour les horaires parfois instables
- Avoir une capacité d'introspection
- Avoir un état de santé mentale et physique stable (Groupe Paradoxe, 2014, p.13)

IV. Cadre d'analyse privilégié pour comprendre l'insertion des jeunes adultes : le cadre d'analyse structurelle

La problématique de l'insertion socioprofessionnelle peut être vue sous l'angle de différents cadres théoriques. Comme il a été vu précédemment, le cadre d'analyse fonctionnaliste fait partie de la vision d'une majorité de mesures d'insertion socioprofessionnelle retrouvées au Québec à l'heure actuelle. Toutefois, bien que le fonctionnalisme s'impose afin de mieux comprendre le milieu de pratique où s'est déroulé le projet d'intervention, le cadre d'analyse structurelle sera celui mis à contribution pour ce projet d'intervention afin de comprendre la problématique de l'insertion socioprofessionnelle. Ce choix se justifie tout autant parce qu'il cadre avec mes valeurs personnelles et professionnelles, mais aussi parce qu'il suppose des formes d'intervention qui permettent aux jeunes de comprendre les difficultés qu'ils vivent, autrement que comme résultant de leur seule responsabilité. Ce cadre d'analyse m'a ainsi permis d'orienter la forme et le contenu des rencontres mises sur pied dans mon projet d'intervention, de façon à mettre l'accent sur la conscientisation et sur l'importance pour les participants de comprendre les obstacles qu'ils rencontrent à travers une analyse structurelle des contraintes et des enjeux présents dans leur réalité.

La perspective structurelle contraste nettement de la vision fonctionnaliste dans sa compréhension des problèmes sociaux. Elle est née dans les années 70 et est basée sur une analyse marxiste de la société. Elle repose sur deux convictions explicitées par Lapierre et Lévesque (2013). Premièrement, l'approche structurelle considère les réalités individuelles intimement liées aux structures sociales. Deuxièmement, les interventions sociales devraient s'inscrire dans une visée de changement des structures sociales. Le changement social est donc perçu, selon cette perspective, comme provenant d'une modification des structures entourant l'individu afin de les rendre plus humaines et mieux adaptées à ses réalités, plutôt que par une adaptation de l'individu à celles-ci (Lévesque et Panet-Raymond, 1994). Selon cette vision, c'est l'organisation des structures sociales qui maintiennent les individus en situation d'oppression et qui contribuent au maintien et à l'accentuation des inégalités sociales et économiques. En ce sens, René et coll. (2001) font valoir que :

... derrière le constat d'une situation de vulnérabilité ou d'exclusion, la question du qui en est responsable – et qui doit agir pour la faire cesser ou à tout le moins la modifier, la

transformer et parfois même la prévenir – constitue le passage obligé des politiques et des pratiques d'intervention (p. 126).

L'approche structurelle offre une vision globale et critique qui permet une intervention humaine et engagée.

Trois postulats sous-tendent cette pratique et demandent de l'intervenant structurel de grandes capacités d'analyse critique, de polyvalence dans son intervention et un souci constant afin de favoriser l'*empowerment* des individus (Lévesque et Panet-Raymond, 1994). L'analyse critique suppose un regard global pour comprendre les situations d'oppression rencontrées par les individus et « tient compte à la fois de la dynamique psychosociale et du contexte familial, socio-économique, culturel et politique dans lequel évoluent les personnes » (Lévesque et Panet-Raymond, 1994, p. 26). De plus, différentes variables, comme la classe sociale, le genre, l'origine ethnique, l'appartenance religieuse, le statut familial, ainsi que toute caractéristique qui pourrait entraîner une forme d'oppression, font également l'objet de préoccupations certaines pour l'intervenant structurel. Cette analyse critique amène l'intervenant qui s'inscrit dans une perspective structurelle à agir à tous les niveaux d'intervention (l'individu, la famille, la communauté, les petits groupes et l'institution). Elle lui demande d'être sensible aux réalités vécues des individus, de faire montre d'empathie sociale, c'est-à-dire d'« ajouter une dimension sociale aux attitudes d'empathie que les intervenantes ont traditionnellement apprises. C'est l'empathie appliquée au vécu social de l'individu » (Lévesque et Panet-Raymond, 1994, p. 26).

La polyvalence dans l'intervention touche quant à elle la maîtrise des différentes méthodes d'intervention étant donné l'analyse globale et critique faite par l'intervenant. Finalement, il est dit que « le concept d'*empowerment* est au centre de l'approche structurelle » (Lévesque et Panet-Raymond, 1994, p. 27). Les pratiques fondées sur l'appropriation ou la réappropriation du pouvoir (l'*empowerment*) visent à amener les individus à se mobiliser et à participer à des mouvements sociaux afin de dénoncer les injustices vécues. Leur objectif premier est toutefois toujours de rendre le pouvoir aux individus vivant une situation problématique.

En posant un regard structurel, critique et global sur la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, on remarque que le contexte économique du marché de l'emploi actuel pose une grande barrière à l'insertion. L'emploi, de plus en plus accessible à une

population hyperspécialisée et qualifiée, se fait rare pour une vaste majorité de la population. Les jeunes qui ne peuvent accéder à ces postes, qui exigent de grandes qualifications, ont accès uniquement à des emplois précaires, mal rémunérés et présentant d'importantes lacunes au niveau des protections sociales de base (assurance-emploi, invalidité, etc.). On remarque également un contexte familial souvent difficile avec de nombreuses brisures et des modèles familiaux changeants (Vultur, 2005). Au niveau institutionnel, il peut y avoir une inadéquation des structures scolaires et institutionnelles aux besoins et aux aspirations des jeunes. Le mode de fonctionnement des écoles, peu adapté aux besoins de certains jeunes, peut entraîner un décrochage scolaire qui a ensuite des répercussions sur l'employabilité de ces jeunes. À cet égard, Vultur (2005) souligne que les jeunes de son étude ont développé, pour la plupart, une sorte de répulsion et d'hostilité envers tous les systèmes organisés et institutionnalisés, incluant l'école. René et coll. (2001) vont dans le même sens lorsqu'ils soulignent que les difficultés d'insertion sociale et professionnelle résultent des structures sociales et familiales, ainsi que des changements du marché de l'emploi actuel.

Dans le cadre de mon projet d'intervention, le cadre d'analyse structurelle permet de prendre en compte la réalité des jeunes rencontrés sous un angle global et critique, plutôt que d'analyser leurs difficultés seulement sous l'angle de la responsabilité individuelle. En ce sens, la mise en place, dans les entreprises d'insertion, d'une intervention post-parcours plus structurée et proactive pourrait être un premier pas pour contrer les effets qui découlent des problèmes structureux. Dans un monde où l'on insiste constamment sur la recherche d'une plus grande efficacité dans l'intervention, privilégiant ainsi des parcours de formation trop courts pour plusieurs des jeunes ciblés par les entreprises d'insertion, le cadre d'analyse structurelle permet de nous rappeler qu'il faut plus que « de la bonne volonté » et les bonnes compétences pour se trouver un emploi dans notre société.

V. Approche et Méthodologie d'intervention adoptées dans le cadre du projet d'intervention

Cette section, portant sur l'approche et la méthodologie privilégiées dans mon projet d'intervention, tentera de rendre compte des liens entre les choix qui ont été faits et le cadre d'analyse structurelle présenté plus haut. L'approche d'intervention choisie pour ce projet d'intervention se trouve être celle structurelle et une recension des écrits permettant cette fois-ci sa compréhension sous un angle d'intervention sera effectuée. En ce qui concerne la méthodologie d'intervention, l'intervention de groupe sera quant à elle explicitée.

V.A. L'approche structurelle

L'approche structurelle met de l'avant cinq grands principes qui devraient toujours guider la pratique des travailleurs sociaux, soit la matérialisation et la collectivisation des problèmes, la défense de l'individu, le questionnement de l'idéologie dominante et l'augmentation du pouvoir de l'individu. Ils seront brièvement détaillés dans les pages suivantes.

V.A.1. & V.A.2. La matérialisation et la collectivisation des problèmes

La matérialisation et la collectivisation des problèmes sont indissociables et permettent à l'intervenant d'accéder à une vision globale et critique comme précédemment décrite. Plus précisément, elles « exigent de l'intervenante une perception matérialiste, collective, historique et conflictuelle des problèmes sociaux » (Moreau, 1987, p. 227). Ces pratiques visent à rendre concrètes pour les individus ou les groupes les situations sociales (politique, économique, idéologique, familiale, de socialisation, etc.) dans lesquelles ils évoluent, ainsi que les impacts de ces situations sur la réalité qu'ils vivent et connaissent au quotidien. Pour Walker et Beaumont (cités dans Moreau, 1987), matérialiser et collectiviser les problèmes signifie : « définir la situation d'un client en termes collectifs plutôt qu'uniquement en termes individuels » (p. 230), « favoriser des contacts entre des personnes qui vivent des situations similaires » (p. 231) et « démarquer la responsabilité individuelle et la responsabilité sociale » (p. 233). Ces deux pratiques de l'approche structurelle amènent ultimement l'intervenant à conscientiser les

individus touchés par une situation problématique face aux aléas sociaux et collectifs ayant une incidence sur leur réalité. Cette conscientisation permet de « déculpabiliser, normaliser et déresponsabiliser le client qui, injustement, se définit comme le seul responsable d'une situation qui ne relève pas exclusivement de lui » (Moreau, 1987, p. 233).

V.A.3. La défense du client

Comme l'explique Moreau (1987) :

... tantôt, défendre consistera à augmenter la visibilité d'une situation, à faire ressortir publiquement les liens entre telle situation sociale et les problèmes personnels conséquents. Tantôt, défendre consistera plutôt à diminuer la visibilité d'un fait, soit en omettant d'écrire ou de souligner certains événements au dossier, soit en y réétiquetant une situation (p. 238).

Une intervention structurelle auprès de jeunes en entreprise d'insertion pourrait être, par exemple, le fait d'octroyer des journées de prolongation de parcours pour quelqu'un qui, suite à un parcours difficile et parsemé d'obstacles personnels hors de son contrôle, pourrait bénéficier du temps additionnel afin de retrouver une stabilité dans sa vie financière et personnelle. L'intervenant, dans ce cas, est amené à faire valoir auprès de l'agent d'Emploi-Québec attiré à l'individu les raisons valables motivant cette prolongation.

V.A.4. Le questionnement de l'idéologie dominante

Le questionnement de l'idéologie dominante demande à l'intervenant d'opérer une distanciation face à sa propre culture et réalité sociale. Ce recul permet à l'intervenant de prendre conscience de l'idéologie et des rapports sociaux dominants de la société pouvant contribuer à une quelconque forme d'oppression de la personne dans le but de ne pas les renforcer ou les reproduire à travers ses interventions (Moreau, 1987). Par exemple, dans le domaine de l'employabilité, cela signifie « ne pas renforcer l'éthique du travail surtout dans un contexte de chômage » (Walker et Beaumont cités dans Moreau, 1987, p. 240), tout comme ne pas associer le manque de motivation et le « profit du système » avec une situation de sans-emploi.

V.A.5. L'augmentation du pouvoir de l'individu

Tel que mentionné dans cet essai, l'augmentation du pouvoir de la personne, ou *empowerment*, vise à développer le plein pouvoir de l'individu afin qu'il puisse agir sur sa situation. L'intervenant structurel cherche à établir une relation dialogique (Freire cité dans Moreau, 1987) favorisant un rapport horizontal avec la personne ou le groupe qu'il accompagne. Pour ce faire, il se montre ouvert, peut exposer le rationnel de ses interventions et encourage les réflexions avec la personne, afin qu'une définition et une compréhension mutuelle de la réalité ou de la problématique soient établies. En intervention de groupe, « on tente d'intervenir de façon à augmenter la fréquence des interactions entre les membres, plutôt qu'entre les membres et l'animateur » (Moreau, 1987, p. 240). L'intervenant structurel cherche donc à construire avec la personne ou le groupe avec lequel il intervient un espace où la vision globale et critique de la société et des réalités vécues peut être analysée, négociée, planifiée et finalement modifiée.

En résumé, l'analyse structurelle permet aux intervenants de ne pas se cantonner dans une interprétation purement psychologique des problèmes des personnes. Elle permet de ramener au premier plan le fait que les problèmes sociaux doivent être appréhendés par une lecture des multiples positions sociales qui les génèrent (la classe sociale, le sexe, le fait d'appartenir à une culture minoritaire, etc.).

V.B. La méthodologie d'intervention du projet

La méthodologie d'intervention retenue est l'intervention de groupe et, de manière plus précise, l'implantation d'un **groupe de soutien ouvert** proposé aux finissants de Groupe Paradoxe. Le choix de cette méthodologie d'intervention s'avère judicieux pour différentes raisons. Dans ce chapitre, l'intervention de groupe sera rapidement définie pour ensuite permettre la justification de l'alliance entre cette **méthodologie d'intervention de groupe** et l'objectif d'augmenter le **capital social** des jeunes par l'usage d'une **approche d'intervention structurelle**. L'observation des avantages et inconvénients liés au choix de cette méthodologie d'intervention sera finalement faite.

V.B.1. L'intervention de groupe

L'intervention de groupe en travail social consiste en :

... une méthode d'intervention qui mise sur le potentiel d'aide mutuelle présent dans un groupe et qui s'appuie sur une démarche structurée visant, d'une part, à aider les membres à satisfaire leurs besoins socioémotifs ou à accomplir certaines tâches et, d'autre part, à favoriser l'acquisition de pouvoir par les membres du groupe (Turcotte et Lindsay, 2014, p. 9).

Cette définition générale de l'intervention de groupe met en relief les liens entre les dimensions individuelles et de groupe sur lesquelles l'intervenant et les membres du groupe seront amenés à travailler tout au long du processus d'intervention. De plus, dans le cadre de ce projet d'intervention, il est dit du groupe ouvert que ce type de composition permet aux différents membres de se joindre aux rencontres selon leur convenance. Le nombre de participants présents peut donc varier d'une rencontre à l'autre et permet la flexibilité de la participation de chacun (Turcotte et Lindsay, 2014).

V.B.2. Justification de l'alliance Intervention de groupe – Capital social – Approche structurelle

Préalablement à la justification de l'alliance **Intervention de groupe – Capital social**, il incombe de rappeler brièvement la définition du capital social. Comme il a été vu précédemment, le capital social « sert à désigner l'ensemble des ressources sociales, matérielles, symboliques, psychologiques et émotionnelles qu'un individu est en mesure de mobiliser ou d'acquérir par l'intermédiaire de son insertion dans des réseaux devenus en eux-mêmes synonymes de lieux de production du capital social » (Ulysse et Lesemann, 2004, p. 274). Afin d'être créateur de capital social, les réseaux investis doivent être constitués de sentiments de confiance et de solidarité.

Or, à la lueur de cette définition du capital social, il est indéniable que la formation d'un groupe rassemblant des ex-employés en formation cherche à répondre à l'objectif d'acquisition de capital social pour les anciens. Le capital social ne se trouve pas uniquement dans les rapports qu'entretiennent les finissants avec les intervenants qui peuvent les conseiller, les orienter et les écouter. Il peut de se traduire tout autant dans les liens cultivés auprès des pairs. À cet égard,

l'étude de Lévesque et White (2001) observée au préalable dans cet essai démontrait que la participation à des réseaux sociaux rendait l'acquisition de capital social (des ressources utiles à la sortie de l'aide sociale dans ce cas-ci) possible. Les ressources étaient par exemple par la motivation, l'exemple et la mise en valeur des compétences. Dans le cadre de ce projet d'intervention, le pari est fait que les relations qui pourront se tisser entre les finissants pourraient faire « augmenter » leur réseau social. La méthodologie d'intervention de groupe choisie dans le contexte de rencontres d'anciens de l'entreprise d'insertion Groupe Paradoxe s'apparente effectivement aux réseaux sociaux dont il est question dans l'étude de Lévesque et White et chercherait à offrir cette mobilisation de capital social au sein du groupe de soutien.

En ce qui a trait à la justification de l'alliance **Intervention de groupe – Approche structurelle**, Donaldson (cité dans Turcotte et Lindsay, 2014, p. 8) mentionne que « les groupes axés sur l'acquisition de pouvoir (*empowerment*) permettent aux intervenants de répondre aux besoins individuels des membres tout en favorisant le changement social ». Cette affirmation renvoie directement à l'approche structurelle où les liens intrinsèques entre l'*empowerment* et le changement social sont des conditions nécessaires à l'intervention. Parmi les valeurs et les objectifs du travail social de groupe, Turcotte et Lindsay (2014) font valoir que ce type d'intervention se base sur une communauté d'échange, de coopération, de justice sociale, de renforcement du pouvoir de chacun, etc. En lien avec le projet d'intervention, la création d'un groupe où les jeunes peuvent porter un regard critique collectif face aux structures pouvant être des barrières à l'employabilité et face aux facteurs d'oppression qui caractérisent leur réalité, est une intervention qui traduit très certainement les principes de l'approche structurelle. D'ailleurs, l'approche structurelle préconise les contacts entre les personnes vivant des situations similaires afin qu'une remise en question collective des structures sociales opprimantes soit faite (Moreau, 1987). Finalement, Shulman (cité dans Turcotte et Lindsay) souligne que l'intervention de groupe « s'appuie sur l'idée que les membres peuvent à la fois s'aider eux-mêmes et aider les autres en partageant des idées, des suggestions, des solutions, des sentiments et des informations, en comparant des attitudes et des expériences, et en entretenant leurs relations » (p. 8). Les propos de Shulman permettent de faire des liens avec la notion de capital social et l'intervention de groupe justifiant ainsi l'utilisation de cette méthode d'intervention dans le projet d'intervention dont il est question dans cet essai.

V.B.3. Avantages et inconvénients

Enfin, la méthodologie d'intervention de groupe privilégiée dans le cadre de ce projet d'intervention comporte ses avantages comme ses inconvénients. Comme il a été démontré, le choix d'instaurer auprès des finissants un groupe de soutien vise à renforcer le capital social. De plus, l'implication dans le réseau de finissants cherche à sortir les jeunes de leur isolement et de possiblement leur permettre de créer des liens durables afin de maintenir cette dynamisation des liens sociaux, toutes des conditions favorisant l'acquisition de capital social. De plus, un avantage certain de l'intervention de groupe est qu'elle s'inscrit bien, dans le cadre de ce projet d'intervention, dans l'objectif d'intervenir selon une approche structurelle.

En contrepartie, l'établissement d'un horaire fixe pour les rencontres de groupe, bien que nécessaire, ne peut permettre l'adéquation individualisée à l'horaire de chacun afin de rejoindre un nombre maximal de finissants. Cela entraîne nécessairement l'établissement des groupes ouverts d'intervention. Cette limite amène toutefois le déploiement d'une stratégie intéressante permettant de la dépasser et crée un avantage certain pour assurer un recrutement continu. En effet, cette stratégie consiste à garder informé le groupe entier de finissants des avancements tenus lors de la dernière rencontre et permet aux individus intéressés de se joindre à la prochaine séance sachant ce qui a été discuté lors de la séance où ils n'étaient pas présents. Cette plateforme facilitant la diffusion des informations et favorisant l'incitation à contribuer au groupe en s'y joignant transforme donc cette limite en un certain avantage. Finalement, la décision de privilégier un groupe de soutien ouvert, permettant donc aux jeunes de se joindre à tout moment au groupe, répond quant à elle aux impératifs du monde de la technique de scène, soit celle de travailler en tant que contractuel et de se rendre disponible lorsqu'un contrat est offert.

VI. Démarche d'élaboration du projet d'intervention

Afin de mener à terme ce projet d'intervention et de rendre compte tant du processus menant à la réalisation de l'intervention que des résultats obtenus, une préparation rigoureuse a été préalablement réalisée. En voici les grandes lignes.

Dans le cadre de mes fonctions professionnelles des quatre dernières années au sein d'une entreprise d'insertion nommée Imprime-Emploi semblable dans sa mission au Groupe Paradoxe, j'ai été amenée à me pencher sur la question de l'offre de service des suivis post-parcours proposée par cette dernière. Cette préoccupation issue de mon expérience de travail est d'ailleurs partagée par d'autres entreprises d'insertion, toutes dépourvues d'objectifs précis face à cette exigence de suivi post-parcours d'Emploi-Québec comme de ressources suffisantes permettant de se pencher davantage sur la question. La participation à un groupe de travail s'échelonnant sur plus d'une année et regroupant quatre entreprises d'insertion ayant comme objectif principal la définition d'un suivi post-parcours organisé et profitable pour tous, mentionnée plus haut dans cet essai, a eu lieu avant même le projet d'intervention réfléchi.

Entamant à cette époque une maîtrise en travail social option mémoire, j'ai amorcé une revue de la littérature quant à la problématique de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes. Une analyse détaillée des différentes études entourant cette problématique a fait surgir plusieurs constats importants, touchant notamment le profil particulier de ces jeunes ainsi que du parcours d'insertion leur étant offert à l'heure actuelle. Il a été constaté que ces jeunes, éloignés et marginalisés face aux structures plus normatives de la société, possèdent possiblement un capital social plus faible. Pour ce qui est du parcours d'insertion, ce dernier leur offre, en plus d'une formation technique et d'outils utiles à la recherche d'emploi, un lieu de socialisation inestimable ainsi qu'un espace leur permettant d'appriivoiser les structures plus institutionnelles de la société. Leur capital social risque donc d'en être de ce fait grandi. Cependant, il est nommé qu'en ce qui concerne le parcours d'insertion, ce dernier est souvent trop court afin d'assurer l'acquisition des compétences professionnelles, sociales, et, plus que tout, personnelles nécessaires à l'insertion de ces jeunes. C'est par l'intégration de tous ces facteurs en lien avec l'insertion socioprofessionnelle des jeunes que l'idée qu'un projet d'intervention de groupe en entreprise d'insertion destiné aux finissants des entreprises d'insertion s'est imposée à moi.

Suite à mon expérience terrain des dernières années, à cette recension des écrits et à la réflexion importante effectuée dans le cadre de l'orientation mémoire initiale de ma maîtrise, le projet d'intervention réfléchi en tant qu'implantation de groupes de soutien pour les finissants d'une entreprise d'insertion a été l'idée première à soumettre aux acteurs concernés du milieu de stage approché. Ce dernier a été trouvé grâce à la collaboration du directeur général d'Imprime-Emploi.

Ainsi, Groupe Paradoxe a été approché et se voyait déjà très enthousiaste à l'idée d'accueillir une stagiaire et de développer les services post-parcours de son entreprise. La présentation subséquente du projet d'intervention a suscité un grand enthousiasme au sein de l'équipe psychosociale de Groupe Paradoxe et a été acceptée telle quelle par le milieu. Il a toutefois fallu certains ajustements une fois la confrontation à la réalité du milieu et l'implantation du projet d'intervention à proprement parler.

VII. Démarche d'implantation du projet d'intervention

L'implantation du projet d'intervention s'est échelonnée de septembre à décembre 2014. Le projet s'est construit afin d'être adapté au milieu de stage ainsi qu'à la réalité vécue par les jeunes finissants naviguant, maintenant pour la plupart, dans le domaine de la technique de scène.

Par la structure spécifique du programme d'insertion de l'entreprise Groupe Paradoxe, on ne retrouve que deux cohortes d'employés en formation pour une année et donc, deux groupes de finissants. Le début du stage de maîtrise a alors concordé avec la terminaison d'un parcours de formation d'une douzaine de jeunes. La rencontre de ce groupe terminant leur programme en technique de scène et en technique vidéo s'est avérée une source d'informations non négligeable afin de recenser les intérêts de ces futurs anciens participants. De plus, la rencontre d'un groupe ayant terminé leur formation depuis déjà près de six mois chez Groupe Paradoxe s'est effectuée dans l'objectif similaire au précédent, soit de recueillir l'opinion qu'ont ces anciens face à l'utilité de bâtir des groupes de finissants et les sujets d'intérêt selon eux. Des thèmes récurrents sont ressortis lors de cette analyse des besoins et ont pu orienter la préparation des rencontres de groupe offertes au début 2015. Cette date de début des rencontres de groupe a été décidée en considérant le domaine même dans lequel œuvrent les anciens *Paradoxiens*; aucune rencontre ne pouvait se tenir avant janvier puisque les mois précédant cette période sont des mois très occupés pour les techniciens de scène. Cela aurait assurément empêché plusieurs finissants de se joindre au groupe de soutien. De plus, la période de janvier et des mois qui suivent concorde avec la période morte de ce domaine d'emploi.

De manière concomitante à ces premières rencontres terrain, l'approfondissement des connaissances face à l'organisme d'insertion qu'est Groupe Paradoxe, ainsi que du domaine d'activité spécifique à l'entreprise, a été poursuivi avec un grand souci. L'importance de connaître le milieu de la technique de scène et de la technique multimédia est grande, étant donné que ces milieux représentent les réalités actuelles de l'emploi, les obstacles possibles ainsi que le jargon commun et très probablement utilisé par les jeunes finissants du programme. Une rencontre individuelle auprès des deux formateurs techniques de ces domaines a donc eu lieu. Pour ce qui est d'aborder des thèmes psychosociaux au travers des rencontres, la planification d'activités a été faite et visait principalement à conscientiser les jeunes face aux limites structurelles inhérentes à la réalité actuelle du marché de l'emploi.

Également, une connaissance spécifique face à la méthodologie d'intervention afin de la mener à bien, mais afin également de l'évaluer, a fait l'objet d'une préparation préalable aux rencontres. Les règlements et lignes de conduite à adopter, les activités d'animation et techniques servant à impliquer chacun des participants lors des rencontres, les outils de diffusion à utiliser afin de recruter une majorité, les thèmes à aborder et les outils d'évaluation sont des exemples de la préparation méthodologique nécessaire pour la réalisation de l'intervention de groupe.

Finalement, un recrutement échelonné sur plusieurs semaines a été effectué grâce à différentes plates-formes et étapes : la création d'un profil Facebook *Finissants Paradoxe*¹, le bouche-à-oreille effectué par les intervenantes en contact avec des anciens réapparaissant de temps à autre et quelques rencontres informelles auprès d'anciens participants qui gardaient des contacts sporadiques avec Groupe Paradoxe. De plus, une carte de présentation du projet² a également servi à faire connaître ledit projet et a favorisé le recrutement. Elle a été distribuée par voie électronique sur le mur Facebook et via papier pour tous les finissants se présentant aux bureaux de Groupe Paradoxe pour « seulement dire bonjour » ou ayant un rendez-vous de suivi auprès des intervenantes. La dernière étape du recrutement s'est produite au retour des fêtes, dès le début janvier 2015, par le biais d'appels téléphoniques, de contacts courriel et de contacts Facebook auprès d'une soixantaine d'individus.

¹ Voir annexe b.

² Voir annexe a.

CHAPITRE 3 : Analyse critique

Le projet d'intervention mis en place chez Groupe Paradoxe a cherché à offrir un nouveau type de suivi post-parcours aux finissants de l'entreprise d'insertion. Au total, cinq rencontres de groupe se sont tenues. Elles ont donné lieu à une intervention d'approche structurelle permettant aux individus présents au groupe de soutenir de poursuivre l'accroissement de leur employabilité et de leur capital social. Ce dernier chapitre réalisera donc une analyse critique de ce projet d'intervention. En premier lieu, un portrait des participants et de leurs problématiques sera présenté. Le bilan d'implantation du projet suivra cette première partie et permettra de dresser les facteurs facilitateurs et ceux plus problématiques ayant été rencontrés. Finalement, un bilan de l'intervention sera effectué en regard aux différents facteurs ayant influencé le déroulement des rencontres de groupe et une évaluation de l'intervention sera également faite.

I. Portrait des participants et problématiques rencontrées

Comme il a été décrit dans le chapitre 2, le groupe mis en place chez Groupe Paradoxe dans le cadre de ce projet, et offert aux anciens participants du parcours de formation, est un groupe de soutien ouvert. Cette nouvelle formule de suivi post-parcours, peu connue au préalable par les participants, a donc rejoint des personnes qui tentaient l'expérience du partage et du soutien entre finissants pour la première fois. Le profil spécifique quant à leur âge, leur situation de vie, leur situation financière ainsi que leurs problématiques psychosociales n'a pas fait l'objet de recension ni d'analyse. Dans le cadre de cet essai, la pertinence de recueillir de telles informations n'a pas été une préoccupation centrale. De plus, aucune transmission d'informations n'a été faite relativement au profil, aux problématiques, ni au parcours passé des individus dans l'entreprise d'insertion. Lors de l'inscription de la personne au parcours de formation de Groupe Paradoxe, celle-ci se voit assurée que les informations qu'elle partage aux intervenantes, dont le profil sociodémographique et les problématiques vécues, sont gardées confidentielles. Cela est

tout aussi vrai lors du suivi post-parcours. En plus du respect de confidentialité, cette mesure permet de garder une certaine impartialité et une certaine objectivité au niveau de l'intervention.

De manière générale, parmi les treize personnes côtoyées sporadiquement au travers des cinq rencontres de finissants, une majorité travaillait toujours dans le domaine de la technique de scène. Pour certains, ce domaine se révélait comme étant parfaitement adapté à leurs besoins. Pour d'autres, l'instabilité de l'emploi et le statut exigeant de travailleur autonome (en termes d'organisation et de démarchage constant) s'avéraient des réalités pénibles du métier et leur faisaient questionner et réévaluer leur orientation professionnelle. Deux jeunes rencontrés s'étaient lancés dans le domaine de l'entrepreneuriat et deux autres étaient sans emploi stable depuis déjà plusieurs mois. La plupart des jeunes étaient des individus articulés, charismatiques et tous désireux de faire entendre leur voix et leur position. Au travers des discussions échangées, certains jeunes disaient posséder des antécédents criminels ou des démêlés avec la justice. D'autres connaissaient depuis toujours une instabilité d'emploi et faisaient épisodiquement appel à l'aide financière de dernier recours. Finalement, la consommation d'alcool ou de drogues semblait être une problématique présente.

Pour plusieurs, le domaine de la technique de scène a été choisi puisqu'il leur permet d'obtenir une liberté dans leur horaire, s'arrime souvent mieux avec leurs intérêts artistiques et leur permet de fréquenter un milieu d'emploi moins conventionnel ce qui, selon leurs dires, leur correspond davantage.

II. Bilan de l'implantation

Cette section fait état des facteurs ayant favorisé ou ayant posé obstacle au projet d'intervention. Comme il sera explicité, certains facteurs peuvent être vus tant sous l'angle d'une limite, comme sous l'angle d'un facilitateur.

II.A. Une connaissance préalable des entreprises d'insertion et de leur fonctionnement

Il va de soi que ma grande connaissance du milieu d'intervention, les entreprises d'insertion de manière générale, a représenté un facilitateur important dans ce projet. Les exigences du travail en entreprise d'insertion, le fonctionnement d'ensemble, le public cible, ainsi que les apprentissages réalisés lors d'un parcours d'insertion sont pour moi des éléments connus qui m'ont assurément aidée à imaginer et à conceptualiser les rencontres de groupe de finissants. Toutefois, une connaissance du milieu de stage spécifique qu'est Groupe Paradoxe, de son domaine d'activité, de ses spécificités en tant qu'entreprise d'insertion et de son public cible a été essentielle. Venant d'un milieu d'insertion semblable, néanmoins différent, des ajustements face aux réalités spécifiques retrouvées chez Groupe Paradoxe ont dû être faits. Or, un aspect de la connaissance du milieu particulier qu'est Groupe Paradoxe s'est avéré comme étant un obstacle au projet d'intervention initialement conçu. La structure du programme d'insertion de Groupe Paradoxe, particulière à mes yeux, consiste en deux entrées de nouveaux groupes par année et donc, deux groupes de finissants. Chez Imprime-Emploi, là où je travaille, la structure et l'organisation des activités a pour particularité que des groupes complètent leur parcours pratiquement à chaque mois. Pour les groupes de soutien chez Groupe Paradoxe commençant officiellement en janvier 2015, cela signifie qu'il ne m'a été donné de connaître qu'un seul groupe de finissants avant la fin de leur parcours. Cela implique donc pour moi d'avoir très peu de chances de faire connaître mon projet auprès de participants en parcours et de les inviter à en faire partie.

II.B. Le recrutement initial et continu

Le recrutement des participants au groupe de soutien pour finissants de Groupe Paradoxe fait partie intégrante de la période d'implantation du projet et est garante en partie du succès de la participation aux rencontres. Ce recrutement, effectué principalement au travers d'appels téléphoniques, de l'outil Facebook et de contacts par courriel, s'est avéré plus exigeant qu'initialement prévu. Cette tâche, amorcée avant le lancement des rencontres de groupe et ponctuée tout au long de la période des cinq rencontres avec les anciens participants, représente

plusieurs périodes mouvementées de ce projet d'intervention en ce qui a trait aux émotions vécues. Étant donné le format de groupe ouvert choisi, un recrutement continu a dû être fait afin d'inviter les finissants présents, mais également tous ceux concernés par le suivi post-parcours de l'entreprise, à se joindre à la prochaine rencontre. Le début de cette période a été particulièrement prenant émotionnellement puisqu'un souci de rassembler le plus de jeunes aux rencontres de groupe m'habitait.

Pour une compréhension plus concrète, voici un bref survol des événements qui se sont déroulés lors du début de l'implantation des groupes de soutien pour finissants et liés au recrutement effectué. Une première rencontre rassemblant huit personnes a eu lieu et laissait entrevoir une participation active des anciens et une réponse à un intérêt présent chez eux. La deuxième rencontre a présenté une toute autre tournure. Une seule personne s'est présentée à l'heure indiquée et deux autres participants sont arrivés avec plus d'une heure de retard. C'est suite à cette deuxième rencontre que les inquiétudes, l'angoisse et le stress ont réellement suscité beaucoup de questionnements. Un ajustement face à mes attentes a dû être apporté. Les trois rencontres subséquentes ont toutes accueilli un nombre de participants plus élevé, compte tenu des réalités du projet, soit entre cinq et huit personnes.

Afin de soulager mes inquiétudes, il a été nécessaire que je réfère à certaines réflexions en lien avec la motivation pour mieux comprendre les difficultés de cette période épineuse du recrutement. Effectivement, il m'a fallu faire confiance à la motivation intrinsèque que les jeunes porteraient face à leur participation à ce projet. J'ai dû accepter que si un nombre trop restreint d'individus se présentait aux rencontres, je devais tirer des conclusions quant au fait que ces rencontres d'anciens participants ne répondaient peut-être pas aux besoins des jeunes du Groupe Paradoxe. Une fois cette mise en perspective faite, il m'a été beaucoup plus facile d'effectuer ce recrutement continu et de faire confiance aux participants du groupe ainsi qu'à la dynamique de groupe qui s'installait lentement.

II.C. Des liens de confiance à bâtir

En tant que stagiaire chez Groupe Paradoxe n'ayant rencontré que les deux derniers groupes de finissants de l'entreprise, il va sans dire que mon rôle et mon projet ont souvent été incompris et

ont possiblement généré une méfiance plus grande que si les participants avaient déjà eu l'occasion de me connaître à travers d'autres activités de leur parcours d'insertion. Cette réalité se présente donc comme un obstacle à l'implantation d'un groupe de finissants se voulant le plus rassembleur possible. Cependant, j'ai pu constater qu'à l'inverse, être étrangère à l'entreprise et à l'équipe, à son fonctionnement dans la période donnée de leur parcours ainsi qu'au domaine d'emploi de manière générale, a permis aux individus de réellement s'exprimer sur leurs différentes visions, critiques et insatisfactions qu'ils avaient. Bien que l'objectif du groupe post-parcours n'était pas de se rassembler afin de créer un meilleur parcours de formation ou de critiquer les apprentissages réalisés, chose que j'ai dû rappeler à quelques reprises, ce moment d'expression a semblé un exutoire important lors de la première rencontre et a permis que commence à s'instaurer, petit à petit, un lien de confiance entre les participants au groupe et moi.

II.D. La supervision; une adaptation de part et d'autre

Finalement, les superviseuses du projet et intervenantes chez Groupe Paradoxe ont été, chacune à leur manière, des facteurs de soutien importants dans l'implantation de mon projet d'intervention. Isabelle Hébert, intervenante socioprofessionnelle chez Groupe Paradoxe depuis une dizaine d'années, conserve un lien de confiance très solide avec les finissants. Dans ses contacts avec eux, elle s'est toujours assurée de faire connaître mon projet et de susciter l'intérêt et l'implication des finissants. Andréanne Couture, intervenante psychosociale, a su grandement m'orienter dans les préoccupations techniques et méthodologiques de l'intervention de groupe. Ayant elle-même animé un groupe de soutien, ses connaissances m'ont été indispensables. De plus, comme soulignées ci-haut, les relations positives entretenues entre Groupe Paradoxe et les *ex-Paradoxiens* ont certainement favorisé le recrutement des jeunes au groupe de soutien.

Toutefois, il est certain que cette relation de supervision a nécessité une adaptation, tant de ma part que de celles des intervenantes. Dans mon cas, être intervenante psychosociale d'une autre entreprise d'insertion m'a certainement facilité certains apprentissages lors de mon intégration chez Groupe Paradoxe, mais s'est aussi avéré une limite face au soutien que je pouvais moi-même imaginer nécessiter. Je n'ai sollicité que très peu mes superviseuses et, lorsque le besoin s'en faisait sentir, le stress ou les questionnements étaient parfois installés depuis bien longtemps.

Se remettre en position de stagiaire et non de professionnelle a été un apprentissage concret et nécessaire afin de surmonter cet obstacle. Dans le cas de mes superviseuses, un atout considérable à la réalisation de mon projet d'intervention, elles ont été amenées à jongler entre ma supervision et des périodes d'intervention chargées. En effet, mon stage s'est déroulé pendant trois périodes de travail très chargées pour les intervenantes œuvrant dans une entreprise d'insertion, soit deux fins de parcours et un début de formation. Ces trois périodes ont souvent concidé avec des moments clés du projet d'intervention post-parcours, rendant la supervision malheureusement plus difficile lors de ces plages de temps. De plus, à cette même période, Groupe Paradoxe a lancé un nouveau projet de logements sociaux dans lequel mes superviseuses ont été impliquées. Malgré ces horaires remplis, elles ont toujours su m'accompagner dans la réalisation de ce projet et se sont montrées disponibles pour répondre à mes demandes de soutien.

III. Bilan de l'intervention

Le bilan du projet peut se faire en observant certaines informations concrètes liées à l'aboutissement du projet d'intervention. Une première description des thèmes abordés en rencontre permettra par la suite d'effectuer l'évaluation à proprement parler des interventions. Cette évaluation sera organisée autour de l'observation de trois volets plus spécifiques : l'intervention de groupe, les objectifs initiaux poursuivis et les retombées de l'intervention.

III.A. Description des rencontres de groupe et des thèmes abordés

III.A.1. Les rencontres de groupe

Les cinq rencontres du groupe de soutien des finissants de Groupe Paradoxe se sont toutes déroulées selon un format sensiblement semblable et ont toutes donné lieu à des discussions intéressantes et animées. Les rencontres se sont tenues en après-midi et ont duré environ trois heures, incluant une pause d'une dizaine de minutes à la moitié de la rencontre. Au début de

chacune des séances, un moment était consacré à un tour de table constitué de la présentation³ de chacun ou, dans le cas où les participants se connaissaient déjà au travers d'une rencontre précédente, d'un « comment ça va » général. Par la suite, la discussion entourant le thème choisi lors de la rencontre précédente était ouverte. Les rencontres se terminaient toujours trop rapidement vu l'enthousiasme que généraient les sujets de conversation. Néanmoins, un temps à la fin de chacune des rencontres était toujours consacré afin de dresser un bilan de ce qui avait été abordé et des émotions ou des questionnements que cela avait suscité. Il était alors décidé de creuser davantage un sujet abordé en cours de rencontre lors de la prochaine rencontre ou, si les participants le souhaitaient, de se concentrer sur un autre sujet. Le choix du principal thème d'échange de la prochaine rencontre était ainsi établi à l'avance par les individus présents. Une carte rappel⁴ permettant d'indiquer la date de la prochaine rencontre des anciens était fournie et l'invitation de la remplir et de la garder précieusement était lancée. Finalement, suite à la tenue de la rencontre, un résumé des propos abordés et une invitation à participer à la discussion entourant le prochain sujet choisi étaient affichés sur le mur Facebook des finissants de Groupe Paradoxe⁵.

III.A.2. Les thèmes abordés

Les rencontres de groupe des finissants de l'entreprise d'insertion Groupe Paradoxe ont gravité autour de différents thèmes choisis par les participants aux rencontres. C'est lors de la première rencontre qu'un nombre important de thèmes d'intérêt s'est dressé.

Voici les thèmes d'intérêt ressortis lors de la première rencontre :

- ❖ Le développement de son réseau de contacts
- ❖ Les compagnies en lien avec les techniciens et leurs différentes valeurs et fonctionnements

³ Les informations suggérées à transmettre lors de cette présentation concernaient la mention du moment où s'est faite la formation technique de l'individu chez Groupe Paradoxe ainsi que le parcours personnel et professionnel emprunté depuis la fin de Groupe Paradoxe.

⁴ Voir Annexe d.

⁵ Voir Annexe c.

- ❖ Les formations additionnelles à obtenir bénéfiques aux techniciens et moins chères en groupe
- ❖ L'amélioration de la formation chez Groupe Paradoxe (vidéo et technique)
- ❖ Définition d'un programme de formation moins dépendant du volume de contrats disponibles
- ❖ L'autofinancement et le financement social à trouver pour différents projets vidéo
- ❖ Les statuts de travailleur autonome, pigiste, travailleur salarié. Ce que cela signifie et leurs conséquences
- ❖ Le chômage
- ❖ L'organisation d'un 5 à 7 entre anciens de Groupe Paradoxe
- ❖ L'aide gouvernementale

Une sélection de trois sujets parmi cette liste a été faite au travers des rencontres ultérieures. Ces sujets ont été choisis au fur et à mesure qu'un sujet était épuisé et faisait l'objet de vote selon l'intérêt de la majorité. La liste initiale des dix sujets suggérés était donc toujours disponible lors des rencontres afin de pouvoir sélectionner le thème de discussion suivant. L'unique rencontre pour laquelle aucun sujet spécifique n'a pas réellement fait lieu de discussion est la deuxième rencontre, rencontre décrite plus haut dans ce chapitre comme ayant eu des difficultés de recrutement et de ponctualité des membres du groupe.

En résumé, voici les trois sujets approfondis au travers du groupe de soutien des anciens de Groupe Paradoxe et les questionnements discutés entourant ces thématiques.

La formation continue⁶

- Pourquoi la formation continue est-elle importante dans le métier de la technique de scène?
- Quelles sont les formations continues intéressantes?
- Une liste des formations continues pertinentes au domaine est bâtie. Deux catégories distinctes sont établies : les *mises à jour* (connaissances obtenues au préalable lors de la formation chez Groupe Paradoxe, mais pouvant être rafraichies) et les *formations externes* (formations payantes et offertes par une compagnie externe donnant accès à des cartes professionnelles, par exemple : la formation de charriot élévateur).

⁶ Sujet abordé principalement lors de la troisième rencontre d'anciens. La mise en place d'un groupe de *mises à jour* et de groupes intéressés aux *formations externes* a cependant fait l'objet de discussions au travers des rencontres subséquentes. Le résultat de ces discussions sera abordé dans la section III.B.3. *Les retombées de l'intervention*.

Le statut de travailleur autonome⁷

- Lors de votre arrivée chez Groupe Paradoxe, étiez-vous conscients que vous deviendriez travailleur autonome? Quelle était votre vision du travail autonome?
- Quelles sont les exigences rattachées à ce statut? (organisation, disponibilité, gestion des contrats, caractéristiques personnelles, etc.)
- Quels sont les obstacles, les barrières, qui accompagnent ce statut et comment les résoudre? (instabilité financière, manque d'accès aux différentes formes d'assurance, aucun accès au chômage et à l'aide sociale, etc.)
- Quels sont les avantages rattachés à ce statut?

Les compagnies en lien avec les techniciens et leurs différentes valeurs et fonctionnements⁸

- Déterminer les profils d'employeurs selon leurs besoins, leurs valeurs et trouver des solutions pour mieux les gérer.
- Certains profils à discuter : ceux qui font uniquement des « call 4 » (se déplacer pour ne travailler que pour une durée de quatre heures), ceux qui tardent à nous payer, ceux sur qui on peut compter.

III.B. Évaluation de l'intervention

III.B.1. L'intervention de groupe

L'évaluation de l'intervention de groupe sera effectuée relativement aux apprentissages générés par cette méthodologie d'intervention. Ils concernent tant la dynamique de groupe, la structure du groupe et l'aspect imprévisible des rencontres.

La dynamique de groupe et la structure du groupe

La dynamique de groupe ainsi que la structure du groupe sont, comme le soulignent Turcotte et Lindsay (2014), deux obstacles potentiels à la cohésion. Cette cohésion du groupe renvoie « à l'ensemble des forces qui poussent les membres à participer activement au groupe dans une

⁷ Sujet abordé lors de la quatrième rencontre d'anciens.

⁸ Sujet abordé lors de la cinquième et dernière rencontre.

dynamique de solidarité » (Turcotte et Lindsay, 2014, p.47). En plus de multiples facteurs rattachés à cet élément, la cohésion s’instaure au fil du temps. Dans un contexte de groupe ouvert comportant uniquement cinq rencontres comme celui-ci, cet aspect peut être difficile à évaluer. Cependant, certains éléments relevés ci-dessous s’y appliquent.

En ce qui concerne la dynamique de groupe, celle-ci a fluctué selon les personnes présentes, l’intérêt que représentait le sujet pour les participants et le degré de confiance établi. La première rencontre se voulait une occasion de faire connaissance, d’informer davantage les participants face aux objectifs de ce groupe de soutien post-parcours, d’instaurer un lien de confiance propice à l’intervention et d’obtenir une ligne directrice des thèmes d’intérêt à aborder pour les rencontres subséquentes. Elle s’est avérée riche en échanges, mais quelque peu chaotique, étant donné qu’aucune dynamique de groupe ni aucune règle de fonctionnement n’avaient pu vraiment s’instaurer. Voulant moi-même ne pas « censurer » les individus présents, et ayant le souci constant d’établir un lien de confiance positif, la rencontre a pris une tournure imprévue et très peu de choses établies à l’horaire ont été réalisées.

De plus, une activité brise-glace proposée en tout début de rencontre s’est vue refuser catégoriquement par une participante et a donc été mise de côté afin de maintenir une ambiance positive de rencontre⁹. Quoi qu’il en soit, cette première rencontre, même si désorganisée à mon sens, s’est vue grandement appréciée par les personnes présentes qui ont poursuivi les discussions une fois à l’extérieur de Groupe Paradoxe. Cette première rencontre témoigne d’une dynamique de groupe nouvelle et en pleine construction. Pour les rencontres subséquentes, les participants ont établi des règles et m’ont donné le mandat d’agir en tant que médiatrice et de limiter, au besoin, le temps de parole de chacun, chose qui avait été particulièrement problématique lors du premier groupe. Parmi les cinq rencontres, la présence de certaines personnes très volubiles et peu à l’écoute m’a demandé d’intervenir afin de favoriser la cohésion du groupe.

⁹ Cette activité brise-glace proposait aux participants rassemblés lors de cette première rencontre de mettre en dessin ce qu’ils désiraient obtenir du groupe de soutien et comment ils voulaient se sentir à l’issue de cette première rencontre. Le dessin de chacun serait présenté et interprété par un collègue voisin et permettrait d’établir les premiers liens de confiance dans le groupe. Cette activité s’est vue refusée à cause du caractère enfantin du dessin et s’est plutôt effectuée à l’oral pour chacun.

Également, la question de la structure du groupe s'est révélée porteuse d'apprentissages importants. D'ailleurs,

... un groupe fonctionnel doit présenter un certain degré d'**homogénéité** afin que la cohésion se développe. Lorsque les membres sont trop différents les uns des autres, l'intégration au groupe est difficile et la formation de sous-groupes est plus probable. Par ailleurs, un groupe composé de personnes trop semblables aura de la difficulté à envisager des façons différentes de voir et de faire les choses. Un certain degré d'**hétérogénéité** est donc également nécessaire pour rendre possible le dynamisme essentiel au fonctionnement efficace du groupe (Bertcher et Maple ; Heap cités dans Turcotte et Lindsay, 2014, p.110).

Pour ce projet d'intervention, les personnes présentes aux rencontres de groupe se trouvaient réunies pour différentes raisons et semblaient avoir décidé de participer pour répondre à différents besoins. Un exemple flagrant d'hétérogénéité dans le groupe réfère à la troisième rencontre sur le sujet de la formation continue. Plusieurs jeunes rassemblés lors de cette rencontre étaient en emploi dans le domaine de la technique. Ils regardaient ce dernier sous un œil plutôt positif malgré ses travers, comme l'instabilité engendrée par le statut de travailleur autonome et les temps morts retrouvés au travers de l'année. Ces personnes étaient majoritairement jeunes, sans enfant et répondaient à des responsabilités moins lourdes financièrement. D'autres, cependant, possédaient une vision plus négative et pessimiste du domaine et identifiaient des obstacles plus importants face à l'intégration du marché du travail. Parmi ces obstacles, on trouvait, par exemple, le fait d'avoir de jeunes enfants à faire garder et à nourrir, de moins grandes habiletés sociales afin d'intégrer une équipe de travail et de se vendre auprès d'un employeur ainsi qu'une réalité de vie parsemée d'obstacles et de barrières. Animer et intervenir auprès d'un groupe si disparate et n'ayant pas encore créé une réelle dynamique d'entraide mutuelle n'est pas chose simple. Certaines personnes plus patientes et empathiques pouvaient refléter une vision des choses plus positives servant à aider leurs confrères. D'autres, toutefois, affichaient un sentiment de découragement et d'irritabilité. Pour toutes ces raisons, l'importance d'obtenir un certain équilibre, une certaine homogénéité dans un groupe aurait peut-être dû être davantage considérée afin de favoriser une meilleure cohésion de groupe.

L'aspect imprévisible des rencontres

Finally, an important learning concerns the unpredictable aspect of the methodology of group intervention. Whether it be facing the reactions of group participants, facing the unexpected absence of several individuals during a meeting or facing subjects that are sometimes destabilizing during discussions, group intervention presents itself as a form of intervention where the intervenor must always be ready to face the unknown. Even though individual intervention carries its share of unpredictability, the unexpected can arise in group intervention because the intervenor must juggle with a group and not just with one person.

Each of my meetings was relatively well planned. However, for different reasons that were highlighted, I often had to adjust the subjects of the meeting, cancel the activities planned or simply let things take their course according to the needs expressed by the young people. This reality was destabilizing at times, but it testified to a crucial aspect at the center of group support meetings: leaving room for needs and for the expression of young people. Moreover, several very relevant subjects, touching on for example structural difficulties encountered, came to the surface during these unexpected exchanges and allowed me to have several reprises of interesting reflections according to a structural intervention approach.

III.B.2. Les objectifs initiaux poursuivis

The initial objectives pursued, either to favor social and professional insertion or to promote the acquisition of social capital, were sought to be realized through the implementation of the support group for graduates as well as through the creation of the Facebook platform for graduates of the Paradox Group.

L'instauration du groupe de soutien

Dans l'objectif initial de favoriser le capital social des jeunes, le groupe de soutien a été créé. Il est difficile de dire si l'instauration de ce groupe a su faire profiter les jeunes finissants en ce qui a trait à leur capital social. Je peux cependant affirmer que, de manière ponctuelle, certaines conversations entre les jeunes ont su apporter un soutien nécessaire à un individu dans le besoin. D'autres ont permis à un jeune de prendre des décisions face à son orientation de carrière. Certaines, par le partage d'informations et d'expériences diverses, ont assurément su instruire et outiller les participants face à leur employabilité. Une rupture de l'isolement et un réseautage profitable pour plusieurs semblent assurément avoir été instauré lors de ces rencontres.

Cependant, le profil spécifique des jeunes admis chez Groupe Paradoxe¹⁰ risque possiblement d'engendrer un moins grand nombre de besoins ou des besoins différents qu'initialement présumés. Or, les jeunes entrant en technique de scène sont choisis s'ils correspondent aux critères recherchés par toutes entreprises d'insertion, mais un souci additionnel est porté face à leur intérêt marqué du domaine de la scène et des arts de la scène ainsi que leur grande motivation à travailler dans ce métier. Ces critères spécifiques à Groupe Paradoxe dressent un profil de personnes intéressées à la formation technique d'emblée différent d'autres entreprises d'insertion. Même si toutes les entreprises d'insertion basent aussi leur recrutement sur l'aspect motivationnel de la personne à intégrer le programme, une distinction m'apparaît claire quant à la portée de cette motivation selon les différents domaines. Sans pouvoir valider l'hypothèse que j'avance, la motivation et l'intérêt que possèdent les jeunes de Groupe Paradoxe envers la technique de scène sont souvent plus grands que l'intérêt d'un jeune envers le domaine de l'imprimerie, par exemple. La plupart du temps, la motivation des jeunes d'autres entreprises d'insertion se situe tout simplement sur l'intégration en emploi, l'intégration au Québec ou le soutien psychosocial, pour ne nommer que quelques exemples. Le domaine de formation est souvent accessoire à d'autres motivations. Dans le cas de Groupe Paradoxe, c'est tout le contraire. Cela signifie que ces jeunes, certes sans diplôme, sans emploi et marginalisés, n'ont peut-être toutefois pas les mêmes besoins sur le plan relationnel et sur le plan du capital social que ceux d'autres entreprises d'insertion. Au contraire, ils sont passionnés par le domaine et sont

¹⁰ Individus articulés, charismatiques et désireux de faire entendre leur voix et leur position.

souvent très charismatiques, faciles d'accès et possèdent déjà plusieurs des attitudes et compétences nécessaires pour établir des liens interpersonnels et sociaux. Les objectifs plus psychosociaux initialement visés par le groupe de soutien, ainsi que l'acquisition de capital social, n'ont donc peut-être pas pris la place espérée pour ces raisons.

La plate-forme Facebook des finissants de Groupe Paradoxe

Cette mise en réseau permettant l'acquisition de capital social s'est également transposée au volet virtuel des réseaux sociaux. Un profil Facebook des finissants de Groupe Paradoxe a donc été créé et a rassemblé un peu plus d'une centaine de finissants. Cette plate-forme s'est avérée idéale pour contacter les jeunes, les renseigner quant aux prochaines rencontres et les inciter à participer aux groupes de soutien. Pour les jeunes de Groupe Paradoxe, très proches de la technologie, cet outil a été profitable, voir même idéal, pour les confirmations de rencontre et permettait une meilleure diffusion de l'information. Le Facebook des finissants se voulait également un outil qu'ils pouvaient utiliser afin de maintenir le lien entre eux, favoriser leur employabilité et donc bâtir leur capital social. L'interface a été utilisée à quelques reprises par les finissants eux-mêmes afin d'afficher des postes de technicien de scène ou de solliciter l'aide de leurs collègues pour combler une plage horaire qu'ils ne pouvaient dorénavant plus accepter. Cela confirme l'une des affirmations entendues en rencontre de groupe; les jeunes de Groupe Paradoxe sont fiers d'être passés par ce parcours de formation et veulent faire profiter leurs compagnons d'opportunités d'emploi du domaine de la technique de scène. Cette utilisation du profil des finissants est positive, mais encore trop peu investie par les principaux intéressés. Je suis confiante qu'elle risque de l'être davantage si l'organisme perpétue l'utilisation de ce profil Facebook dans le suivi post-parcours effectué, particulièrement étant donné la grande utilisation préalable des réseaux sociaux faite par les jeunes de Groupe Paradoxe.

III.B.3. Les retombées de l'intervention

L'évaluation des participants aux rencontres de groupe

Les évaluations des rencontres¹¹, remplies par un bon nombre de participants présents aux rencontres de groupe, révélèrent que la formule de groupe était appréciée comme forme de suivi post-parcours. L'appréciation des jeunes tournait beaucoup autour de la libre expression qu'ils ont pu exercer, des réflexions intéressantes concernant les astuces et difficultés retrouvées dans le monde de la technique de scène, connues et partagées par une majorité, des possibilités de réseautage retrouvées lors des rencontres et de la mise sur pied éventuelle de groupes de mises à jour et de groupes de formations externes¹². Le moment de l'année choisi pour l'instauration de ces groupes de soutien, particulièrement creux pour la technique de scène, était considéré comme étant idéal, mais certains mentionnaient même être intéressés à poursuivre des rencontres dans le futur.

L'évaluation de mes superviseures

Mes superviseures ont assisté, chacune à leur tour, à la dernière partie d'un rassemblement de groupe de soutien. Leur participation était active et apportait souvent de bons éléments aux discussions tenues. Suite à sa présence, Andréanne m'a d'ailleurs confié avoir trouvé très intéressant cet accès nouveau qu'elle a pu avoir relativement aux questionnements et aux réalités vécues par les participants une fois leur formation terminée. Elle notait également de ma part certaines attitudes ou habiletés favorables à l'intervention de groupe : la reformulation afin de clarifier le message, le passage du droit de parole à chacun, l'attention partagée à chacun des membres du groupe, l'implication de tous les membres, même les plus effacés, et la facilité d'établir des relations de confiance chaleureuses (Turcotte et Lindsay, 2014). Elle soulignait cependant une certaine rigidité de ma part face à l'utilisation d'un outil prévu afin de diriger la discussion entourant le thème de la rencontre. Cette dernière concernait l'inscription au tableau

¹¹ Voir annexe e.

¹² La mise sur pied de ces groupes sera abordée dans cette même section sous le titre : *L'instauration de groupes de mises à jour et de groupes de formations externes.*

des *pours/contres/solutions* liés au statut de travailleur autonome, alors que la discussion était animée et n'appelait pas à l'utilisation de l'outil. Ce rappel face à la flexibilité constante à adopter de la part de l'intervenant de groupe a été très pertinent et a été bien intégré. Finalement, dans l'évaluation finale faite de concert par mes deux superviseuses, il a été noté que les rencontres de groupe avaient été appréciées de la part de leurs anciens participants au programme de formation. Certains, comme elles le mentionnent, se sont présentés à toutes les rencontres, démontrant l'intérêt des individus à échanger sur les trucs et astuces du domaine de la technique.

L'instauration de groupes de mises à jour et de groupes de formations externes

Faisant suite à la troisième rencontre de groupe portant sur le sujet de la formation continue, la création d'un groupe de *mises à jour* dans le domaine de la technique de scène ainsi que de groupes intéressés à suivre des *formations externes* pertinentes au domaine permet de dresser un bilan très positif de ces rassemblements de finissants. Les mises à jour concernant certains points techniques du métier faisaient partie des intérêts centraux de plusieurs participants au groupe de soutien. Elles seront dorénavant offertes gratuitement dans le cadre du suivi post-parcours donné par Groupe Paradoxe à raison d'une ou deux fois par année. Au travers de ces formations (mises à jour ou externes), les finissants du domaine trouvent une solution collective afin de favoriser leur employabilité.

CONCLUSION

Cet essai critique pose un regard sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes et propose un projet d'intervention nouveau en regard de certains manques retrouvés dans la formule d'insertion post-parcours proposée à l'heure actuelle au Québec.

Synthèse des analyses exposées

En première partie de cet essai, la problématique de l'insertion socioprofessionnelle a été abordée et l'état des connaissances relatives à cette dernière a été effectué grâce à une revue de littérature scientifique. Une revue des changements historiques amenant la problématique de l'insertion socioprofessionnelle dans le contexte québécois a d'abord été faite. La montée de l'individualisme, tout autant que la déresponsabilisation collective de la société qui semble accompagner cet individualisme, a laissé place à certaines difficultés d'insertion vécues par les jeunes. Finalement, d'importants changements structuraux inhérents au marché de l'emploi ont suivi. Toujours liée à la problématique de l'insertion sociale et professionnelle, la notion de capital social centrale à ce projet a été analysée. De plus, un portrait des jeunes adultes visés par les mesures d'insertion a été présenté. Pour conclure ce premier chapitre, une brève présentation d'un cadre d'analyse nettement présent dans la compréhension de l'insertion socioprofessionnelle, soit le cadre d'analyse fonctionnaliste, a été faite.

Le deuxième chapitre porte sur le projet d'intervention post-parcours proposé. Les objectifs du projet, le milieu hôte, le programme au sein duquel le projet d'intervention s'insère, dont le suivi post-parcours actuel et celui proposé par le projet, et le public ciblé y ont été d'abord présentés. Par la suite, un détail du cadre d'analyse choisi afin de comprendre la problématique de l'insertion, soit le cadre d'analyse structurelle, a été réalisé. L'approche d'intervention structurelle et la méthodologie d'intervention de groupe ont été décrites et justifiées. Enfin, les démarches d'élaboration et d'implantation ont été explicitées.

Le dernier chapitre de cet essai a réalisé une analyse critique du projet d'intervention en dressant le portrait des individus ayant participé aux groupes de soutien, un bilan de l'implantation du projet ainsi qu'un bilan de l'intervention effectuée.

Cherchant à mieux remplir les demandes de suivi post-parcours énoncées par le bailleur de fonds central des entreprises d'insertion, Emploi-Québec, tout en offrant une occasion aux finissants de Groupe Paradoxe de continuer à développer leur employabilité et d'accroître leur capital social, le groupe de soutien des finissants de l'entreprise s'est construit grâce à ce projet et s'est révélé une initiative prometteuse. Grâce à une approche d'intervention structurelle, les jeunes adultes prenant part aux rassemblements ont pu partager des préoccupations communes face à leur réalité d'emploi souvent précaire. Ils ont pu prendre conscience de leurs forces et s'épauler dans la recherche d'emploi. Cependant, d'autres recherches restent à être effectuées afin de bien saisir tout l'impact que de tels groupes peuvent avoir.

Questionnements en suspens

Le groupe de soutien des anciens participants au programme de formation de Groupe Paradoxe a certainement suscité un intérêt chez les jeunes et a réussi à rassembler un bon nombre d'individus autour de thématiques diverses.

Cependant, un questionnement toujours irrésolu concerne la véritable acquisition de capital social. Certes, les participants au groupe de soutien ont su créer un réseau où les ressources nécessaires à l'acquisition de capital social ont pu être mobilisées. Cependant, puisque ces ressources se sont vues circonscrites à un court laps de temps, peut-on réellement parler d'augmentation et d'acquis à long terme du capital social? D'autres recherches permettant une réelle mesure du niveau de capital social *avant* et *après* l'implication auprès d'un tel groupe de soutien, mais s'échelonnant sur une plus longue période de temps, seraient nécessaires afin de répondre à cette question.

De plus, comme il a été soulevé dans cet essai, la clientèle de chez Groupe Paradoxe possède des caractéristiques répondant aux besoins de l'entreprise et du domaine de formation proposé. Un projet de groupe de soutien post-parcours implanté dans une autre entreprise d'insertion

possédant des critères de sélection différents aurait-il présenté d'autres défis? D'autres opportunités? Et, par conséquent, d'autres résultats? Un tel projet aurait-il pu être davantage profitable en ce qui a trait à l'acquisition de capital social? Par exemple, un même projet dans une entreprise d'insertion intégrant des individus possédant un réseau social plus appauvri que les jeunes de Groupe Paradoxe aurait-il pu permettre d'augmenter davantage le capital social de ces finissants?

Suggestions pour le futur

Par les questionnements qui viennent d'être nommés, il est certain que de poursuivre la réflexion entourant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes adultes terminant un parcours de formation en entreprise est très pertinente. Plusieurs jeunes n'ont pas assez de six mois afin de consolider leurs acquis. Une forme de suivi post-parcours proactif, structuré et disponible est assurément bénéfique, tant pour le jeune finissant que pour la société québécoise. Cette offre de suivi semble intéressante sous la forme de groupe de soutien, semblable à celle proposée par ce projet d'intervention, mais sur une durée à plus long terme. Cependant, à l'heure actuelle dans le milieu du social, le réalisme de cette mesure est difficilement imaginable étant donné les ressources financières limitées et les besoins toujours plus grands.

Une dernière préoccupation à mentionner pour des recherches futures et sur laquelle ce projet d'intervention n'a malheureusement pas pu se pencher concerne les différentes possibilités d'emploi dorénavant accessibles pour les jeunes finissants d'entreprises d'insertion. Tel que mentionné précédemment dans cet essai, les jeunes sortant des entreprises d'insertion n'ont souvent accès qu'à des emplois précaires, mal rémunérés, ne permettant aucun accès aux protections sociales de base et présentant souvent des conditions d'emploi très problématiques. Or, les accompagner suite à leur parcours d'une façon davantage proactive pour s'insérer dans un emploi présentant toutes ces conditions défavorables à l'insertion est contradictoire sur plusieurs plans. S'attaquer aux conditions structurelles du marché de l'emploi rendant l'insertion de nos jeunes pratiquement inatteignable serait une condition gagnante, mais du domaine presque utopique.

En somme, ce projet d'intervention et cet essai critique me permettent d'être davantage outillée professionnellement et personnellement. De plus, cette analyse m'amène à une meilleure connaissance des différences qui existent entre les différentes entreprises d'insertion. Enfin, ce projet a certainement eu comme effet de me rappeler l'importance d'approcher tout nouveau milieu avec des yeux nouveaux et une ouverture aux découvertes.

BIBLIOGRAPHIE

Bellot, C. et Goyette, M. (2006). S'insérer : un enjeu majeur pour les jeunes en difficulté. *Intervention*, n°125, 17-26.

Collectif des entreprises d'insertion du Québec. (2012). *Services du Collectif*. Repéré à <http://www.collectif.qc.ca/>

Comeau, M. (2011). Étude d'impacts socio-économiques des entreprises d'insertion du Québec. Montréal : Libera Mutatio.

Dorvil, H. et Mayer, R. (2001). Les approches théoriques [pdf]. Repéré à http://classiques.uqac.ca/contemporains/dorvil_henri/approches_theoriques/approches_theoriques.pdf

Dufour, S., Fillion, C., Rodriguez, P., Vaillancourt-Laflamme, C. (2001). L'évaluation des entreprises d'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative. *Cahiers de recherche sociologique*, n°35, 101-123.

Fontan, J.-M. (1996). L'entreprise sociale : une voie particulière d'insertion chez les moins de trente ans. *Coopératives et Développement*, 27(1-2), 37-53.

Groupe Paradoxe. (2014). *Accréditation*. Document inédit.

Hébert, I. (s.d.). [Programme de formation type chez Groupe Paradoxe]. Repéré dans le Carnet de formation du Groupe Paradoxe

Lapierre, S. et Levesque, J. Approches structurelles, recherches et interventions sociales : de l'héritage de Jane Addams et du mouvement des maisons de quartier jusqu'à aujourd'hui [pdf]. Repéré à http://socialsciences.uottawa.ca/sites/default/files/public/international/fra/scs3610-4610_1.pdf

Lévesque, J. et Panet-Raymond, J. (1994). L'évolution et la pertinence de l'approche structurelle dans le contexte social actuel. *Service social*, 43(3), 23-39.

Lévesque, M. et White, D. (1999). Le concept de capital social et ses usages. *Lien social et Politiques*, n°41, 23-33.

Lévesque, M. et White, D. (2001). Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée. *Canadian Journal of Sociology*, 26(2), 167-192.

Mayer, R. et Laforest, M. (1990). Problème social : le concept et les principales écoles théoriques. *Service social*, 39(2), 13-43.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2005). *Rapport de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur l'application de certaines dispositions de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale : le parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, l'obligation de parcours pour les jeunes, la contribution parentale et sur les mesures visant les jeunes adultes prestataires de l'assistance-emploi du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.*

Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1929620>

Molgat, M. et Vultur, M. (2009). L'insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Quel rôle joue la famille?. *Recherches sociographiques*, 50(1), 41-66.

Moreau, M. (1987). L'approche structurelle en travail social : implications pratiques d'une approche intégrée conflictuelle. *Service social*, 36(2-3), 227-247.

Nicole-Drancourt, C. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue française de sociologie*, 35(1), 37-68.

Pierre, A. (2009). Les entreprises d'insertion sociale à Montréal : trajectoire des participants. *Lien social et Politiques*, n°61, 171-185.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (First Edition). New York : Touchstone.

René, J.-F., Goyette, M., Bellot, C., Dallaire, N. et Panet-Raymond, J. (2001). L'insertion socioprofessionnelle des jeunes : le prisme du partenariat comme catalyseur de la responsabilité. *Lien social et Politiques*, n°46, 125-139.

Robert, M. et Pelland, M.-A. (2007). Les différentes postures à l'égard du travail salarié chez des jeunes vivant en situation de précarité : subir, résister et expérimenter. *Nouvelles pratiques sociales*, 20(1), 80-93.

Rouleau-Berger, L. (1993). La construction sociale des espaces intermédiaires : l'exemple de jeunes en emploi précaire face aux politiques sociales. *Sociétés contemporaines*, 14(15), 191-209.

Turcotte, D. et Lindsay, J. (2014). *L'intervention sociale auprès des groupes* (3^e éd.). Montréal, Québec : Gaétan Morin éditeur.


Ulysse, P.-J. et Lesemann, F. (2004). *Citoyenneté et pauvreté : Politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et de lutte contre la pauvreté*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Vultur, M. (2005). Aux marges de l'insertion sociale et professionnelle : étude sur les jeunes « désengagés ». *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 95-108.

ANNEXES

Annexe a.

Carton de présentation et d'invitation



Groupe
PARADOXE
FINISSANTS

Groupe Paradoxe t'invite à te joindre à son nouveau groupe de finissants. Partage ton expérience, inspire-toi de celle des autres et obtiens du soutien et des solutions face à tes questions.

Une belle occasion pour élargir ton réseau de contacts, retrouver l'équipe de Paradoxe et dynamiser ton début d'année 2015!

Quand ? Dès le lundi, 19 janvier 2015 à 13h.

Où ? Au Théâtre Paradoxe situé au 5959 boul. Monk, Montréal, Qc, H4E 3H5.


Qui ? Vous serez au centre des discussions. Elles seront animées par Laurence Martel, stagiaire en travail social chez Paradoxe.

Thèmes ? Les thèmes abordés en groupe seront déterminés par ceux présents. Voici certaines idées : *Être travailleur autonome, Bâtir son réseau de contacts, Gérer les émotions entraînées par le métier, Un regard réflexif sur son parcours, etc.*

Inscris-toi dès maintenant ou pose tes questions sur le projet à paradoxe.finissants@gmail.com ou sur le Facebook des finissants (**Finissants Paradoxe**)

Annexe b.

Mise en ligne du Facebook des finissants de Groupe Paradoxe



Annexe c.

Exemple d'invitation à la prochaine rencontre sur Facebook

Une très belle première rencontre de finissants a eu lieu lundi !
Les thèmes de discussion trouvés en groupe et abordés dans les prochaines rencontres sont :

- Le développement de son réseau de contacts
- Les compagnies en lien avec les tech et leurs différentes valeurs et fonctionnement
- Les formations additionnelles à obtenir bénéfiques aux techniciens et moins chères en groupe
- Améliorer la formation chez Paradoxe (vidéo et technique)
- Auto financement et le financement social à trouver pour différents projets vidéo
- Les statuts de travailleur autonome, pigiste, travailleur salarié. Ce que cela signifie et leurs conséquences
 - Le chômage
 - 5 à 7 entre anciens de Paradoxe

Un sujet t'interpelle ? Tu veux partager ton expertise face à certains sujets ?
Inscris-toi à la prochaine rencontre de finissants, lundi prochain, 26 janvier en m'écrivant un message perso ! À lundi !

Annexe d.

Carte rappel de la prochaine rencontre



La prochaine rencontre aura lieu le :

Annexe e.

Évaluation de l'appréciation des groupes de soutien pour les finissants de Groupe Paradoxe



Les rencontres de finissants chez Groupe Paradoxe

À combien de rencontres de finissants t'es-tu présenté(e) ?

Une Deux et plus

Qu'est-ce qui t'a motivé(e) à te présenter aux rencontres de groupe ?

Que sens-tu que les rencontres de finissants t'ont apporté ?

Comment trouves-tu la formule de rencontre de groupe pour finissants ? As-tu des suggestions pour l'améliorer ?

Un **gros merci** pour votre participation et votre présence à ce projet de Finissants chez Groupe Paradoxe !

Une belle continuité à chacun d'entre vous et Groupe Paradoxe reste
toujours disponible dans le futur !