

**Projet de recherche sur l'efficacité
des entreprises d'insertion.
Mesure longitudinale de l'impact
socioéconomique de l'intervention
d'entreprises d'insertion québécoises
sur une population de bénéficiaires
sur une période de trois années**

**Juliette Rochman (UQAM, CRISES)
et Laurence Croteau (UQAM)**

Responsable du projet :
Jean-Marc Fontan (UQAM, CRISES)

Co-chercheurs-euses :
Marco Alberio (UQAR, CRISES)
Marie J. Bouchard (UQAM, CRISES)
Simon Coulombe (Wilfrid Laurier U.)
Lucie Dumais (UQAM, CRISES)
Maude Léonard (UQAM, CRISES)
Valérie Michaud (UQAM, CRISES)
Diane-Gabrielle Tremblay (U. TÉLUQ, CRISES)

Projet 1444573

Mise à jour : Juillet 2022
Publication : Juillet 2022

Les Cahiers du CRISES
Collection Études théoriques et méthodologiques
ET2208

Le contenu des Cahiers de recherche n'engage que ses auteurs-es.

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)

Collection Études théoriques et méthodologiques - no ET2208

« Projet de recherche sur l'efficacité des entreprises d'insertion. Mesure longitudinale de l'impact socioéconomique de l'intervention d'entreprises d'insertion québécoises sur une population de bénéficiaires sur une période de trois années »

Professionnelles de recherche : Juliette Rochman (UQAM, CRISES) et Laurence Croteau (UQAM)

Responsable du projet : Jean-Marc Fontan (UQAM, CRISES)

Co-chercheurs-euses : Marco Alberio (UQAR, CRISES), Marie J. Bouchard (UQAM, CRISES), Simon Coulombe (Wilfrid Laurier U.), Lucie Dumais (UQAM, CRISES), Maude Léonard (UQAM, CRISES), Valérie Michaud (UQAM, CRISES) et Diane-Gabrielle Tremblay (U. TÉLUQ, CRISES)

ISBN : 978-2-89605-429-9

Dépôt légal : 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

Pour citer ce document : Rochman J. et L. Croteau, responsable J.-M. Fontan, co-chercheurs-euses M. Alberio, M. J. Bouchard, S. Coulombe, L. Dumais, M. Léonard, V. Michaud et D.-G. Tremblay (2022). *Projet de recherche sur l'efficacité des entreprises d'insertion. Mesure longitudinale de l'impact socioéconomique de l'intervention d'entreprises d'insertion québécoises sur une population de bénéficiaires sur une période de trois années*, Les Cahiers du CRISES, Études théoriques et méthodologiques, ET2208, 91 p., Montréal: Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES).

https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/10/Cahier_ET2208.pdf.

PRÉSENTATION DU CRISES

Le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est un centre institutionnel de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) rattaché à la Faculté des sciences humaines (FSH) et à l'École des sciences de la gestion (ESG).

Organisation interuniversitaire et pluridisciplinaire, elle regroupe près d'une cinquantaine de chercheurs-euses réguliers-ères et autant de membres associés-es.

Les membres réguliers-ères proviennent de 10 universités québécoises :

- Université du Québec à Montréal (UQAM) qui accueille le Bureau principal du Centre
- Université du Québec en Outaouais (UQO)
- Université Laval
- Université de Sherbrooke
- Université Concordia
- HEC Montréal
- Université de Montréal
- Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)
- Université du Québec à Rimouski (UQAR)
- Université TÉLUQ (l'université à distance de l'Université du Québec).

Le CRISES étudie des innovations qui sont sociales par leurs processus (nouveaux rapports sociaux, nouvelles combinaisons) et **par leur portée** (appropriation, institutionnalisation). Nous définissons une innovation sociale (IS) comme une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles. Le CRISES défend **une conception de l'innovation sociale n'étant ni bonne ni mauvaise *a priori*, mais ancrée dans les rapports sociaux**, donc sujette à tensions et à conflits.

Le CRISES se distingue également en ce qu'il **étudie les IS en lien avec la transformation sociale qu'elles peuvent générer**. En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

La programmation scientifique 2020-2027 du CRISES cible un défi à la fois sociétal et analytique : analyser **la contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale**. Cette programmation s'appuie sur le cheminement scientifique approfondi par les membres du CRISES depuis plusieurs décennies, notamment sur le lien entre IS et transformation sociale, mais aussi sur un profond renouvellement des appuis théoriques et des programmes de recherche des axes, rendu nécessaire par les nouveaux enjeux qui confrontent nos sociétés.

Axe 1. La contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale dans le champ des **politiques et des pratiques sociales**.

L'axe étudie les IS dans leur rapport à la justice sociale selon une **dimension de lutte pour la reconnaissance et d'identité, ainsi que la redistribution des ressources socioéconomiques et de la participation** afin de questionner le renouvellement des pratiques d'intervention.

Soulignons que celui-ci a aussi pour toile de fond le lien entre inégalités sociales et crise écologique. Pour étudier ce renouvellement, les productions de l'axe investissent cinq domaines d'études :

- Les politiques et pratiques sociales en contexte de vulnérabilité : santé mentale, vieillissement, handicap, pauvreté, déficiences, logement social, urgence (sinistres et crises).
- Les dynamiques d'intersectionnalité en intervention sociale et développement communautaire (genre, classe, diversité).
- La politisation de la justice sociale et environnementale.
- La recomposition du *Welfare Mix* : rôle des mouvements citoyens, des fondations philanthropiques et de l'économie sociale et solidaire, en lien avec l'État.

Axe 2. La contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale dans les **territoires et milieux de vie**.

L'axe étudie le territoire comme un **milieu où se génèrent des réponses collectives à la déterritorialisation** provoquée par la globalisation, qui fait que les principaux pouvoirs sur les plans financiers, productifs et technologiques se détachent de toute assise territoriale et de toute préoccupation pour les milieux de vie. De nouvelles IS permettent d'observer « à la loupe » l'expérimentation de modèles de développement, mais aussi par le sentiment d'appartenance des acteurs-rices et des citoyens-nes à leur territoire. Des arènes conflictuelles se constituent où les luttes de classes se combinent avec des luttes territoriales motivées par la défense d'acquis menacés, ainsi que par des aspirations à une société plus juste et équitable sur les plans environnementaux et sociaux. Quatre thèmes mobilisent les membres de l'axe :

- Les dynamiques environnementales en lien avec la gouvernance des ressources (physiques, humaines, culturelles, etc.).
- Les milieux de vie comme base de reconfiguration socioterritoriale.
- Les nouveaux modèles d'action en développement territorial en milieu urbain et rural.
- Les fractures socioterritoriales et les inégalités.

Axe 3. La contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale dans les **organisations sociales et collectives**.

Cet axe regroupe des projets qui cherchent à **comprendre comment les organisations sociales et collectives (OSC) opèrent la "mise en organisation" (en anglais "organizing") de la justice sociale et environnementale (JSE), notamment par la voie de la démocratisation économique**, au sein de projets d'économie sociale et solidaire (ESS), circulaire ou collaborative, entrepris par et agissant pour des populations marginalisées, tant dans les centres urbains que dans les régions ou les économies dites périphériques. Les travaux de l'axe se déploient autour de cinq dimensions :

- La mise en formes organisationnelles de la JSE : formes hybrides (alternatives, communs, plateformes), critique des entreprises classiques, ESS.

- La mise en pratiques de la JSE au sein des OSC : entrepreneuriat alternatif (collectif, marginal, autochtone) ; outils de gestion et de gouvernance équitables et soutenables ; stratégies de décroissance.
- La mise en système des OSC pour la JSE : accompagnement des organisations ; écosystèmes ; méta-organisations.
- La mise en mouvement et en lutte des OSC pour la JSE : organisation de la transformation sociale ; relation organisation et société ; action collective organisée.
- La mise en perspective de la JSE par les OSC : indicateurs alternatifs de performance ; performativité de la mesure d'impacts ; perspective critique du management.

Axe 4. La contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale dans le champ du travail et de l'emploi.

Les innovations sociales en matière de travail et d'emploi ont un impact sur les trois faces de la justice sociale : **la distribution, la reconnaissance et la représentation**. Ces enjeux sont d'autant plus saillants dans le contexte de la 4^e révolution industrielle, avec le rôle croissant de l'intelligence artificielle et de l'économie de plateforme. Ces processus ont des impacts sur la qualité de l'emploi et de son encadrement, sur la division internationale du travail (sous-traitance, migrations), mais aussi sur la conciliation entre le travail réalisé dans la sphère de la production et celui affecté à la reproduction sociale. Face à ces mutations, des résistances, actions collectives et IS plus progressistes émergent, afin de défendre la justice sociale dans le travail et l'emploi, mais aussi les conditions d'une « transition juste » du point de vue écologique.

Cinq thématiques structurent les travaux de cet axe :

- Les travailleurs-euses pauvres, les emplois faiblement qualifiés et faiblement rémunérés.
- Les innovations organisationnelles et managériales et les nouvelles modalités de dialogue social en milieu de travail et dans l'entreprise.
- Les temporalités sociales, la gestion des temps sociaux et la conciliation emploi/famille.
- L'action collective émanant du syndicalisme et des mouvements sociaux/identitaires.
- Le syndicalisme et les innovations institutionnelles face à la transition écologique.

Retrouvez le descriptif complet des axes de recherche du CRISES sur :

<https://crises.uqam.ca/recherche/axes-de-recherche/>

LES ACTIVITÉS DU CRISES

Notre Centre de recherche est d'abord un regroupement de chercheurs-euses qui profitent du partage d'un objet de recherche commun pour stimuler l'étude de l'innovation sociale. En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires postdoctoraux et la formation des étudiants-es, le CRISES organise toute une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Le Centre dirige également plusieurs collections de Cahiers de recherche qui permettent de rendre compte des plus récents travaux des membres (Site internet : <http://crises.uqam.ca>).

Sylvain A. Lefèvre, Directeur

UQAM

UQO

Université
de Montréal

UQAC
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
À CHICOUTIMI

UDS Université de
Sherbrooke

UNIVERSITÉ
TÉLUQ

HEC MONTRÉAL

UQAR

UNIVERSITÉ
Concordia
UNIVERSITY

UNIVERSITÉ
LAVAL

NOTES SUR LES AUTEURS-ES

Professionnelles de recherche

Juliette ROCHMAN est titulaire d'un Ph.D. en géographie et développement du territoire. Coordinatrice au développement économique à la MRC de Beauharnois-Salaberry, elle travaille notamment à l'articulation des acteurs des différents milieux pour favoriser l'émergence de projets structurants, inclusifs et innovants. Professionnelle de recherche pour le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) durant 12 ans (2009-2021), elle est spécialisée dans le domaine du développement régional et travaille sur les thèmes du développement territorial intégré, de la revitalisation socio-territoriale et de l'économie sociale.

Laurence CROTEAU est candidate à la maîtrise en sciences de l'environnement de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Elle est membre étudiante du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et de l'Institut des sciences de l'environnement (ISE). Elle travaille sur l'innovation sociale et l'initiative locale citoyenne pour une meilleure gestion des déchets en milieu insulaire touristique. Elle s'intéresse particulièrement à l'écocitoyenneté, le développement de capacités collectives et l'implication citoyenne dans les transformations écosociales.

Responsable du projet

Jean-Marc FONTAN est professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il est spécialisé dans le domaine de la sociologie économique et travaille sur les thèmes de l'économie sociale, des actions collectives de lutte contre la pauvreté, de la revitalisation socio-territoriale, de la philanthropie organisée et de la recherche partenariale. Membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), il dirige la collection Innovation sociale (<https://www.puq.ca/catalogue/collections/liste-innovation-sociale-39.html>) aux Presses de l'Université du Québec (PUQ) et il codirige, avec Peter Elson, le Réseau canadien de recherche partenariale sur la philanthropie (PhiLab, <https://philab.uqam.ca/>).

Co-chercheurs-euses

Marco ALBERIO est professeur de sociologie au Département de sociologie et de droit de l'économie à Alma Mater Studiorum Università di Bologna en Italie. Depuis 2013, il est aussi professeur au Département sociétés, territoires et développement de l'UQAR (Campus de Lévis) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en innovation sociale et développement des territoires (2016-2022). Il est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et co-responsable de l'axe Territoires et milieux de vie. Il est également rédacteur de la

Revue canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale. Marco Alberio travaille sur la question des parcours de vie comme étant à l'intersection des grandes transformations socioéconomique touchant à plusieurs niveaux (international, national et local) nos sociétés. Il étudie également les initiatives potentiellement innovantes (des politiques publiques aux initiatives locales) pouvant jouer un rôle sur ces parcours.

Marie J. BOUCHARD est professeure titulaire à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM). Elle est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), où elle a été responsable de l'axe Entreprises collectives (2014-2020). Elle préside depuis 2015 la Commission scientifique Économie sociale et coopérative du CIRIEC International (<http://www.ciriec.uliege.be/>) et, depuis 2021, le Conseil scientifique de Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS, <https://tiess.ca/>). De 2003 à 2013, elle a été titulaire de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale, et de 2000 à 2010, co-responsable du chantier Logement communautaire de l'ARUC en économie sociale.

Simon COULOMBE est professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Il est titulaire de la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail. Formé en psychologie communautaire (doctorat de l'UQAM obtenu en 2016), il mène des recherches sur la promotion de la qualité de vie et du bien-être au travail et sur le rétablissement en santé mentale. Ses travaux se situent à l'intersection entre les relations industrielles et plusieurs champs de la psychologie (communautaire, positive, environnementale et organisationnelle). Il possède aussi une expertise particulière sur les effets de l'aménagement physique des milieux de vie (travail, maison, quartier) sur la santé.

Lucie DUMAIS, sociologue de formation, est professeure à l'École de travail social de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Elle a codirigé le Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS) de 2006 à 2014 avec Christian Jetté de l'Université de Montréal et a mené des recherches sur les politiques sociales (insertion sociale et en emploi, santé au travail, handicap) en partenariat avec des organismes à but non lucratif, établissements publics, entreprises et syndicats. Dans les dernières années, elle s'est intéressée au rôle des fondations dans les politiques sociales de soutien à domicile et aux proches aidants au Québec et en France. Elle est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) depuis 2008.

Maude LÉONARD est psychologue communautaire et professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM). Elle est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et de l'Équipe de recherche en gestion des entreprises sociales et collectives (GESC). Elle s'intéresse particulièrement à l'évaluation des retombées sociales, économiques et environnementales des organisations sociales et collectives. Ses projets s'inscrivent dans des démarches de recherche partenariale avec le Service aux collectivités de l'UQAM et l'organisme de transfert Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS).

Valérie MICHAUD est professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM). Elle est spécialisée en gestion des entreprises sociales et collectives (OBNL, coopératives) et s'intéresse plus particulièrement aux tensions et paradoxes vécues par/dans ces organisations. Elle est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et responsable de l'Équipe de recherche en gestion des entreprises sociales et collectives (GESC).

Diane-Gabrielle TREMBLAY est professeure à l'Université TÉLUQ (Université du Québec). Elle est titulaire de la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de la société du savoir, après avoir été titulaire d'une Chaire de recherche du Canada de 2002 à 2016. Elle a publié de nombreux livres et articles (<http://www.teluq.ca/dgtremblay> ; <https://rilibre.teluq.ca/>), principalement sur les transformations du marché du travail, l'organisation du travail, le télétravail, le *coworking*, l'innovation. Elle a reçu la *Distinction Fellow*, titre honorifique de l'Ordre des conseillers en ressources humaines, et a été professeure invitée dans plusieurs universités à l'échelle internationale.

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAUX ET FIGURES	XIII
RÉSUMÉ/ABSTRACT	XVII
SOMMAIRE	19
PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE	25
1. POPULATION REJOINTE PAR LES EI (DE 2013-2014 A 2020-2021)	35
1.1 Données générales sur la population rejointe par des EI québécoises (de 2013-2014 à 2020-2021)	35
1.2 Précisions sur le statut de « personne sans chèque »	37
1.3 Facteurs d'éloignement du marché du travail de personnes en parcours d'insertion.....	38
1.4 Données sur des participant·e·s à un programme d'insertion qui ont complété ou non leur parcours d'insertion.....	40
2. DONNÉES SUR L'ÉCHANTILLON DE PERSONNES AYANT PARTICIPÉ À L'ÉTUDE LONGITUDINALE (DE 2018 À 2021)	42
3. LES EFFETS POST-INSERTION SUR LES PARTICIPANT·E·S AYANT TERMINÉ LEUR PARCOURS	46
3.1 Appréciation de l'effet global du parcours sur les participant·e·s	46
3.2 Perception mesurée de l'effet global du parcours sur les participant·e·s.....	47
3.3 Effets sur la situation financière et personnelle	50
3.4 Effets sur le statut d'emploi.....	51
3.5 Qualité des emplois occupés	53
3.6 Effets sur les compétences professionnelles et utilisation des savoir-être acquis en EI.....	55
3.7 Effets sur l'évolution de la situation de logement.....	56
3.8 Effets du parcours d'insertion sur les relations sociales.....	57
4. PROFILS POST-INSERTION DE LA POPULATION AYANT COMPLÉTÉ UN PARCOURS EN EI	59
4.1 Profils post-insertion se dégageant des données de notre étude.....	59
4.2 Interprétation des résultats sur les deux profils identifiés en post-parcours.....	68

5.	RETOUR SUR LES OBJECTIFS D'ÉTUDE DÉFINIS PAR EDSC.....	70
6.	ANALYSE INTÉGRÉE ET PISTES D'ACTION.....	74
6.1	Marché du travail.....	74
6.2	Pistes d'action en fonction du champ d'action des interventions en EI	77
6.3	Bonification du modèle d'insertion des EI québécoises	82
6.3.1	Les grands défis	82
6.3.2	Stratégie ambidextre en vue de bonifier le modèle d'insertion sociale par l'activité économique	84
	CONCLUSION.....	91

TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 : Les EI partenaires du projet : portrait synthèse	28
Tableau 2 : Les différents temps de l'étude longitudinale.....	33
Tableau 3 : Données en pourcentage des caractéristiques des personnes en situation d'insertion (2013-2014 à 2020-2021)	36
Tableau 4 : Facteurs d'éloignement de personnes en situation d'insertion dans une EI (juin 2020)	39
Tableau 5 : Pourcentage de personnes ayant complété un parcours entre 2013-2014 et 2020-2021	41
Tableau 6 : Pourcentage de personnes n'ayant pas complété un parcours entre 2013-2014 et 2020-2021	41
Tableau 7 : Nombre de personnes et période de l'année par temps d'analyse des données	42
Tableau 8 : Nombre de participant-e-s par EI partenaire	43
Tableau 9 : Portrait de l'échantillon de personnes ayant participé à notre étude	43
Tableau 10 : Motifs évoqués pour participer à un programme d'insertion (n 84)	45
Tableau 11 : Niveau d'appréciation du parcours d'insertion (de T3 à T6)	46
Tableau 12 : Items retenus pour les trois dimensions relatives à la mesure de l'appréciation globale de la QDV à la suite d'un parcours d'insertion réussi.....	47
Tableau 13 : Évolution de la situation financière et personnelle (de T2 à T6).....	51
Tableau 14 : Évolution du statut d'emploi ou d'occupation (de T1 à T6).....	52
Tableau 15 : Changements d'emploi entre les temps de mesure (de T3 à T6).....	52
Tableau 16 : Lien avec la formation en EI (de T3 à T6).....	53

Tableau 17 : Appréciation générale des conditions matérielles de travail (de T3 à T6)	53
Tableau 18 : Type d'emploi (de T3 à T6).....	54
Tableau 19 : Salaire horaire des participant·e·s (de T3 à T6).....	54
Tableau 20 : Indications sur la présence ou non d'avantages sociaux (de T3 à T6).....	54
Tableau 21 : Perceptions relatives au climat de travail (de T3 à T6).....	55
Tableau 22 : Évolution des compétences professionnelles (de T3 à T6).....	55
Tableau 23 : Utilisation de savoirs professionnels (de T3 à T6).....	56
Tableau 24 : Utilisation de savoir-être (de T3 à T6).....	56
Tableau 25 : Évolution de la situation de logement des participant·e·s (de T1 à T6)...	57
Tableau 26 : Évolution des relations personnelles depuis la fin du parcours (de T3 à T6)	57
Tableau 27 : Profils possibles testés à T3.....	60
Tableau 28 : Profils possibles testés à T4.....	60
Tableau 29 : Variables discriminantes entre les deux profils P1 et P2 à T3.....	67
Tableau 30 : Offre des entreprises en matière d'emplois peu ou pas qualifiés.....	76
Tableau 31 : Compétences sociales, culturelles, techniques et professionnelles.....	77
Tableau 32 : Tableau synthèse de pistes d'action par zone d'intervention.....	81
Tableau 33 : L'ambidextrie organisationnelle.....	84
Tableau 34 : Exemples de pistes relevant de la première option stratégique.....	86
Tableau 35 : R&D, projets pilotes, mutualisation et collaboration pour un écosystème consolidé.....	87

Tableau 36 : Les hypothèses de travail de l'expérience « Territoires zéro chômeur de longue durée » (France).....	88
Tableau 37 : Tableau synthèse sur des pistes d'action	89
Figure 1 : Pays d'origine des participant·e·s né·e·s à l'extérieur du Canada (n 30).....	44
Figure 2 : Évolution de la situation financière, du bien-être et des capacités des participant·e·s à l'étude à sept moments de captation des données (de T0 à T6)	48
Figure 3 : Profils retenus à T3	61
Figure 4 : Profils retenus à T4	62
Figure 5 : Type d'emploi occupé par les répondant·e·s à T3 pour les profils P1 et P2	63
Figure 6 : Type d'emploi occupé par les répondant·e·s à T4 pour les profils P1 et P2	63
Figure 7 : Profils retenus à T5	64
Figure 8 : Profils retenus à T6	64
Figure 9 : Évolution des transferts d'un profil à l'autre entre T3-T4, T5-T5 et T5-T6.	65
Figure 10 : Courbe en J de la représentation de la croissance relative des emplois au Canada (1995-2015), de très qualifiés à peu qualifiés.....	75
Figure 11 : Effets de la polarisation sur le marché du travail	75
Figure 12 : Synthèse des grands défis.....	82

RÉSUMÉ

Ce rapport de recherche présente les résultats d'une étude longitudinale (2017-2022) portant sur les effets sociaux et économiques observables auprès de personnes ayant complété avec succès un programme d'insertion de six mois dans quatre entreprises d'insertion (EI) partenaires du projet de recherche. L'étude a été réalisée en réponse à un appel d'offres lancé par Emploi et Développement social Canada à l'automne 2016. Le projet visait à mesurer, sur trois années de collecte de données quantitatives et qualitatives, l'impact d'un programme d'insertion sur la situation financière, les capacités sociales et professionnelles et le bien-être de la population étudiée. Les résultats indiquent clairement un impact positif, mais nuancé de l'effet du programme d'insertion sur les participants. Nous avons observé la présence de deux profils dans la population suivie : un premier profil dit « insertion consolidée » et un deuxième qualifié d'« insertion non consolidée ». À ces deux profils s'ajoute un troisième profil mis en lumière en raison du décrochage de participant-e-s à un programme d'insertion pendant la durée de leur parcours d'insertion. L'analyse des résultats nous a permis d'identifier trois zones d'action à partir desquelles nous présentons des pistes d'action en vue de bonifier le modèle général d'intervention des entreprises d'insertion. Le présent rapport est le document maître d'un ensemble de documents comprenant cinq autres rapports qui forment les annexes de ce dernier. L'annexe 1 présente le modèle d'étude ; l'annexe 2 introduit une analyse sur l'évolution du marché du travail ; l'annexe 3 se penche sur la capacité d'auto-évaluation des EI et l'adaptation de leur modèle d'intervention ; l'annexe 4 répond au besoin de cerner l'impact de la COVID-19 sur les EI et la population étudiée ; enfin, l'annexe 5 contient les différents questionnaires utilisés pour l'étude.

Mots-clés : Bien-être, Capacités sociales et professionnelles, Entreprises d'insertion, Mesure d'impact, Pistes d'action, Profils, Recherche partenariale, Situation financière.

ABSTRACT

This research report presents the results of a longitudinal study (2017–2022) of the social and economic effects observable among individuals who successfully completed a six-month work-training integration program in four of the research project's partner integration enterprises (IEs). The study was conducted in response to a call for proposals issued by Employment and Social Development Canada in the fall of 2016. The project aimed to measure, over three years of quantitative and qualitative data collection, the impact of an integration program on the financial situation, social and professional abilities, and well-being of the study population. The results clearly indicate a positive but nuanced impact of the inclusion program on the participants. Among the study population, we observed the presence of two main profiles: that of a "consolidated integration" and that of an "unconsolidated integration." In addition to these two profiles, a third

profile emerged, subsequent to the dropout of some workers in training during their integration process. The analysis of the results allowed us to identify three areas of action from which we present avenues of action to improve the general intervention model of the integration enterprises. This report is the master document of a set of five other reports that form the appendices to this report. Appendix 1 presents the study model; Appendix 2 introduces an analysis of the evolution of the labour market; Appendix 3 examines the IEs' capacity for self-evaluation and the adaptation of their intervention model; Appendix 4 responds to the need to identify the impact of COVID-19 on the IEs and the population studied; and Appendix 5 contains the various questionnaires used for the study.

Key words: *Well-being, Social and vocational skills, Integration enterprises, Impact measurement, Courses of action, Profiles, Partnership research, Financial situation.*

SOMMAIRE

Objectifs du projet de recherche

En fonction de questions de recherche définies par Emploi et Développement social Canada (EDSC), nous avons réalisé un projet de recherche qui présente des avancées intéressantes sur les effets sur trois années d'un parcours d'insertion réussi dans une entreprise d'insertion (EI) québécoise.

Rappelons le questionnaire formulé par EDSC :

1. *Est-ce que les entreprises sociales d'insertion par le travail (ESIT) sont efficaces dans la promotion de l'insertion des personnes vulnérables à la société et au marché du travail ?*
2. *Quels sont les modèles d'ESIT et les programmes de formation qui fonctionnent le mieux ?*
3. *Pour qui ?*
4. *Dans quelles circonstances ?*
5. *Quel est le rendement du capital investi dans les ESIT pour les Canadiens ? (si possible)*

En réponse à ces questions, nous avons formulé un objectif général et six objectifs spécifiques de recherche. L'objectif général consistait à suivre, pendant trois années (2018-2019 à 2021-2022), des bénéficiaires d'un programme d'insertion dans une des quatre entreprises d'insertion (EI) partenaires du projet. Il s'agissait de mesurer les effets sociaux et économiques d'un parcours d'insertion sur la situation financière, le bien-être général et les capacités de la population étudiée.

Les six objectifs spécifiques étaient les suivants :

1. Décrire et analyser l'écosystème des entreprises québécoises d'insertion par l'économique.
2. Présenter le modèle général d'intervention des EI et qualifier les modèles spécifiques des EI partenaires de la recherche.
3. En fonction des particularités de la population ciblée par les EI, analyser les transformations récentes survenues sur le marché du travail québécois au cours des dernières décennies.
4. Identifier la capacité d'adaptation des EI à l'évolution de la conjoncture socioéconomique québécoise et identifier ses pratiques d'autoévaluation, dont la part du capital investi par le gouvernement du Québec dans ces entreprises sociales.
5. Réaliser une étude longitudinale sur trois années consistant à suivre des personnes qui ont participé à un travail-formation dans une des quatre EI partenaires de la recherche. En fonction des résultats de cette étude et des éléments se dégageant des objectifs spécifiques précédents, dégager des constats et identifier des pistes d'action pour permettre une bonification du modèle d'intervention des EI québécoises.

6. Documenter l'effet de la pandémie : tant sur les personnes participant à l'étude que sur les entreprises d'insertion partenaires du projet de recherche.

Les résultats de cette étude sont présentés dans notre rapport final de recherche. Ce dernier est divisé en différentes sections, lesquelles rappellent les objectifs de l'étude; présentent la méthodologie; précisent la nature partenariale de notre démarche de recherche; présentent des données sur la population ayant fréquenté des EI entre 2013 et 2021 et l'échantillon étudié dans notre recherche; portent un regard sur l'effet de la situation pandémique sur notre étude; analysent les données recueillies relativement aux effets sociaux et économiques du parcours d'insertion; identifient deux profils post-insertion; et enfin, en lien avec les besoins du marché du travail, proposent un ensemble de constats et de pistes de travail en vue de bonifier le modèle d'intervention des EI.

En support à l'atteinte de ces objectifs spécifiques de travail, cinq annexes complètent les informations et analyses présentées dans le rapport final :

- L'annexe 1 présente « le modèle d'étude » utilisé.
- L'annexe 2 analyse l'évolution récente du marché du travail.
- L'annexe 3 brosse un portrait de la capacité d'auto-évaluation des EI et l'adaptation du modèle d'intervention des EI.
- L'annexe 4 résume les impacts de la COVID-19 sur les entreprises d'insertion et la population étudiée.
- L'annexe 5 regroupe les questionnaires utilisés pour l'étude.

L'objectif général et les objectifs spécifiques ont permis de répondre adéquatement aux questions définies dans l'appel d'offres d'EDSC.

Efficacité des EI en général

L'étude que nous avons menée nous permet d'indiquer que les personnes suivies sur une période de trois années ont perçu, de façon globale, leur qualité de vie s'améliorer au moins sur trois dimensions : leur situation financière, le développement de leurs compétences sociales ou professionnelles et leur bien-être général.

L'analyse statistique réalisée témoigne aussi de la présence de nuances importantes. Ces dernières sont révélées par la présence de deux profils dits d'insertion consolidée et d'insertion non consolidée. Toutes les personnes à l'étude n'ont pas vu leur situation insertive se stabiliser. Certaines sont demeurées dans une situation instable par rapport au marché du travail et des efforts sont encore à déployer pour atteindre l'étape de l'« insertion consolidée ».

Cette situation peut être illustrée par le défi représenté par un édifice de 30 étages à gravir. Au bas de l'édifice, correspondant à la sortie du parcours d'insertion, les acquis du parcours d'insertion ont permis aux personnes du profil 2 (insertion consolidée) de profiter d'un ascenseur pour gravir les étages de l'édifice (le défi que représente l'entrée sur le marché du travail). Pour les personnes du profil 1 (insertion non consolidée), le parcours leur a permis d'accéder non pas à un ascenseur, mais aux marches de l'escalier; d'utiliser parfois l'ascenseur, mais pour quelques étages seulement.

À ces deux profils identifiés par les données de notre étude sur les personnes en situation de post-insertion, nous avons identifié sous la forme d'une hypothèse de travail, et ce à l'aide de données colligées par le Collectif des entreprises d'insertion, un troisième profil : l'insertion non réussie ou non concluante. Ce profil regroupe des personnes qui ont quitté le processus d'insertion avant la fin prévue de leur parcours d'insertion. Parmi ces personnes, nous pensons que certaines ont abandonné le programme d'insertion car il s'avérait trop lourd ou trop exigeant pour elles. Pour ces personnes, elles n'ont pu accéder ni à l'ascenseur ni aux marches de l'escalier.

Ceci indique donc les limites à respecter au niveau du recrutement de candidat·e·s éligibles à un programme d'insertion. Toutes les personnes en situation d'éloignement du marché du travail n'ont pas les caractéristiques requises pour intégrer la mesure communautaire d'insertion sociale offerte par les EI. Il importe donc, au niveau de la société, de pouvoir offrir une variété de dispositifs en matière de développement de la pré-employabilité et de l'employabilité, pour être en mesure d'accompagner adéquatement les personnes éloignées et fortement éloignées du marché du travail dans leurs démarches d'insertion sociale.

Efficacité du modèle EI

Notre étude portait sur le modèle communautaire d'intervention en développement de l'employabilité déployé par la communauté des entreprises d'insertion membre du Collectif. Ce modèle d'intervention s'avère efficace, comme nous l'avons indiqué au point précédent.

À l'intérieur du modèle général des EI, il existe des différences dans la façon d'intervenir dans chacune des EI (voir l'annexe 2). Les spécificités tiennent compte de la situation territoriale des EI, de la population ciblée et rejointe, du plateau de travail proposé ou encore des capacités organisationnelles de l'entreprise et des supports institutionnels mobilisés.

Notre étude n'avait pas d'objectif formulé en vue d'évaluer ou de comparer l'efficacité entre les différentes EI et encore moins de porter un jugement sur la performance respective des quatre EI partenaires à l'étude.

Cependant, notre étude témoigne de l'importance de maintenir de la diversité à l'intérieur même du modèle d'insertion québécois. Cette diversité est très importante afin d'avoir la capacité collective de répondre adéquatement aux besoins présents dans les communautés ou les EI sont implantées.

Si, du point précédent sur l'efficacité en général de l'intervention des EI, nous avons déduit l'importance d'avoir une offre de services diversifiés en matière de services communautaires et publics en pré-employabilité et en employabilité, il serait tout aussi approprié de maintenir et de promouvoir une diversité dans les approches organisationnelles proposées par les entreprises d'insertion.

Pour quelles populations ?

Les données présentées indiquent que la population concernée par les EI est une population éloignée du marché du travail. Il y a donc une pertinence socioéconomique forte à l'offre d'insertion proposée par le modèle des EI.

Les données du Collectif sur les défis personnels à relever au début d'un parcours d'insertion indiquent des différences importantes entre les personnes en situation d'insertion, beaucoup d'entre elles sont sous-scolarisées, en situation de pauvreté et d'isolement avant l'entrée en EI. Plusieurs présentent des problèmes sérieux de santé physique ou mentale. De façon globale, nous retrouvons des personnes de tout âge (18 à 65 ans), nées au Canada ou issues de l'immigration (récente ou ancienne). Bien que la population des EI partenaires ayant participé à notre étude n'incluait pas de personnes autochtones, d'autres EI en accueillent.

Le modèle EI est donc inclusif en ce qui a trait aux différences caractérisant les personnes éloignées du marché du travail. Le modèle pourrait être encore plus inclusif s'il était en mesure d'intégrer plus de personnes âgées entre 16 et 18 ans et possiblement développer des mesures pour des personnes encore plus jeunes qui ont décroché du système scolaire.

Dans quelles circonstances ?

Cette question renvoie aux conditions facilitantes. Quels facteurs jouent favorablement ou non pour atteindre une bonne efficacité d'intervention de la part d'une EI ?

L'étude que nous avons réalisée nous révèle deux éléments clés en matière de conditions facilitantes.

La première tient à la nécessaire adaptation du modèle québécois d'insertion promu par le Collectif des entreprises d'insertion. En activité depuis le début des années 1980, ce modèle d'intervention a dû s'adapter aux changements structurels qui ont affecté la société québécoise en général.

Notre étude a permis de rendre apparents les efforts déployés, par le Collectif et ses entreprises membres, pour maintenir un bon niveau d'adaptation par rapport à l'évolution de la conjoncture socioéconomique (voir l'annexe 3). Il s'agit là d'un travail constant qui touche tant les capacités productives (le modèle d'affaires des EI), les dimensions formatives des personnes en insertion (le programme de développement de compétences sociales et professionnelles), les dimensions organisationnelles de chaque EI que leur écosystème et le rôle joué par le Collectif.

Pour les EI, il importe donc d'être en mesure de bien s'adapter aux changements qui surviennent sur le marché du travail. L'évolution du marché de l'emploi et de l'économie québécoise est un déterminant auquel les entreprises doivent s'adapter. Face à une transformation continue de l'économie québécoise et canadienne, l'analyse du marché du travail demande une mise à jour sur une base quinquennale afin de bien comprendre les effets, sur les personnes éloignées du marché du travail, de la mondialisation des économies, de la polarisation du marché du travail et de processus de transition sociale et écologique en cours (voir l'annexe 2).

Rappelons que les EI ont été mises sur pied dans un contexte socioéconomique où les taux de chômage et le nombre de prestataires de l'assistance-emploi étaient très élevés au Québec. Aujourd'hui, les EI font face à un marché du travail aux prises avec une forte pénurie de main-d'œuvre, doublée d'une relative bonne croissance de l'économie québécoise. Les taux de chômage et le nombre de personnes bénéficiant de l'assistance-emploi sont très bas par rapport à la situation qui prévalait dans les années 1980. La forte demande de main-d'œuvre actuelle advient dans un contexte où, innovation technologique oblige, les exigences des employeur·e·s sont à la hausse pour tous les types d'emploi. Des compétences sociales ou professionnelles de

bon niveau sont exigées pour accéder aux emplois existants. Dans le but de faciliter l'accès aux emplois en demande sur le marché du travail, les EI doivent tenir compte des besoins actualisés des employeur·e·s en adaptant ou modulant leur programme d'insertion.

Dans le contexte actuel, de pénurie de main-d'œuvre, les exigences des employeur·e·s en matière de compétences sociales ou professionnelles ne sont pas à la baisse. Il importe donc :

- pour les EI, de préparer de façon adéquate les personnes en insertion à la réalité actuelle du marché du travail;
- pour les entreprises, de moduler leur organisation afin d'être en mesure de bien insérer / intégrer des personnes éloignées du marché du travail présentant un profil consolidé ou non consolidé;
- pour les pouvoirs publics, de bien accompagner ce double travail d'insertion, à la fois celui réalisé en amont par des EI et celui à faire en aval par des employeur·e·s.

Cela étant, les EI, à l'image des autres organisations et entreprises sectorielles, doivent composer avec la nécessité d'innover.

La deuxième clé relève donc de la capacité des EI et du Collectif d'être créatifs au niveau de leur modèle d'insertion. À cette fin, il apparaît central de faire de la R&D ou de la R&I sur une base régulière à même des processus non linéaires d'innovation¹.

À ce jour, le Collectif et certaines EI ont été en mesure de conduire, de façon artisanale, des activités de R&D. Il s'agit maintenant de passer du mode artisanal au mode professionnel. Sur ce point, les gouvernements, tant fédéral que provincial, peuvent jouer un rôle afin de soutenir le développement d'activités de recherche et d'innovation dans les milieux communautaire ou associatif qui offrent des services de pré-employabilité ou d'employabilité.

Retour sur investissement de fonds publics

Comme nombre de ministères et d'agences publiques, EDSC est intéressé par l'efficacité, pour ne pas dire la rentabilité économique, des initiatives canadiennes offrant du soutien au développement de l'employabilité ou de la pré-employabilité des personnes éloignées du marché du travail.

Nous n'avons pas intégré l'atteinte de cet objectif dans nos objectifs de travail car différentes études, conduites par Emploi-Québec (maintenant Service-Québec) ou produites pour le Collectif des entreprises d'insertion, ont démontré que l'efficacité des EI était au rendez-vous (voir l'annexe 1).

Ces études démontrent que, pour un gouvernement, investir des fonds publics dans le soutien des actions déployées par des EI, est rentable à court terme (études du Collectif) ou à moyen long terme (études gouvernementales).

¹ Sur la différence entre R&D et R&I, voir, à titre indicatif : Badillo, Patrick-Yves. « Les théories de l'innovation revisitées : une lecture communicationnelle et interdisciplinaire de l'innovation ? Du modèle « Émetteur » au modèle communicationnel », Les Enjeux de l'information et de la communication, vol. 14/1, no. 1, 2013, pp. 19-34.

Cette efficience étant déjà non seulement connue et reconnue, nous avons donc consacré nos efforts de recherche tant sur l'efficacité de cette mesure communautaire d'insertion que sur les apprentissages à valoriser à partir des résultats de notre étude.

Pistes d'action proposées

Au terme des analyses réalisées, nous avons formulé un ensemble de pistes de travail en vue de bonifier à la fois les interventions en EI que de moduler l'écosystème support aux EI.

Des pistes d'action ont été formulées en fonction des zones d'intervention révélées par notre étude, à savoir : la phase de recrutement de candidat·e·s à un parcours d'insertion; le processus du parcours d'insertion; et, enfin, la situation post-insertive. En gros, les pistes visent à élargir les capacités de recrutement de candidat·e·s, à faciliter leur rétention en parcours d'insertion et à bonifier la capacité de suivi des EI une fois le parcours d'insertion terminé. Nous avons suggéré des innovations incrémentales en vue d'améliorer les capacités d'opération des EI.

D'autres pistes ont été proposées en vue d'améliorer les capacités d'exploration de nouvelles avenues de travail. Au nombre de ces pistes, nous avons identifié : l'importance de revoir l'image du programme d'insertion des EI; de doter l'écosystème de l'insertion sociale par l'économie de capacités accrues afin de conduire des activités professionnalisées de R&D ou de R&I; d'explorer plus de voies de mutualisation des interventions entre EI; de développer de nouvelles collaborations, ententes et partenariats avec des organisations privées, publiques ou sociales.

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

Mandat

À la fin de l'été 2016, nous avons répondu à un appel d'offres lancé par Emploi Développement social Canada (EDSC) :

L'objectif du présent AP est de mesurer les répercussions et l'efficacité des ESIT dans les résultats sociaux et la situation sur le marché du travail pour les populations vulnérables, tel que les personnes handicapées, les Autochtones, les jeunes, les immigrants récents, les sans-abris et les personnes vulnérables à l'itinérance.

1. *Est-ce que les ESIT sont efficaces dans la promotion de l'insertion des personnes vulnérables à la société et au marché du travail ?*
2. *Quels sont les modèles d'ESIT et les programmes de formation qui fonctionnent le mieux ?*
3. *Pour qui ?*
4. *Dans quelles circonstances ?*
5. *Quel est le rendement du capital investi dans les ESIT pour les Canadiens ? (si possible)²*

En fonction du cadre général de cet appel à projets, notre équipe partenariale de recherche, affiliée au [Centre de recherche sur les innovations sociales](#) (CRISES), a soumis une proposition de travail, validée par nos partenaires, pour une étude visant l'atteinte d'un objectif général et de six objectifs spécifiques.

Objectifs

L'objectif général de l'étude consistait à suivre des participant·e·s d'une expérience de travail-formation en entreprise d'insertion (EI) ayant complété avec succès un parcours d'insertion dans une des quatre entreprises partenaires de l'étude sur une période de trois années, et ce, afin de mesurer les effets sociaux et économiques de cette expérience d'insertion sociale par l'activité économique.

À cet objectif général se greffaient initialement cinq objectifs spécifiques :

- Décrire et analyser l'écosystème des entreprises québécoises d'insertion par l'économique.
- Présenter le modèle général d'intervention des EI et qualifier les modèles spécifiques des EI partenaires de la recherche.
- En fonction des particularités de la population ciblée par les EI, analyser les transformations récentes survenues sur le marché du travail québécois au cours des dernières décennies.

² EDSC, Guide du demandeur, Programme de recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail, 2016, p. 2.

- Identifier la capacité d'adaptation des EI à l'évolution de la conjoncture socioéconomique québécoise et identifier ses pratiques d'autoévaluation dont la part du capital investi par le gouvernement du Québec dans ces entreprises sociales.
- Réaliser une étude longitudinale sur trois années consistant à suivre des personnes qui ont participé à un travail-formation dans une des quatre EI partenaires de la recherche. En fonction des résultats de cette étude et des éléments se dégageant des objectifs spécifiques précédents, dégager des constats et identifier des pistes d'action pour permettre une bonification du modèle d'intervention des EI québécoises.

L'objectif général et les objectifs spécifiques ont permis de répondre adéquatement à quatre des cinq grandes questions définies dans l'appel d'offres d'EDSC. La cinquième étant une question facultative à laquelle nous n'avions pas à répondre en raison des études déjà existantes sur le sujet³. En réponse à une directive d'EDSC, il nous été demandé d'ajouter un sixième objectif de travail. Ce dernier visait à documenter l'effet de la pandémie tant sur les personnes participant à l'étude que sur les entreprises d'insertion partenaires du projet de recherche (voir annexe 5).

Notre proposition de recherche à l'appel d'offres a été étudiée par EDSC à l'automne 2016. Elle a été approuvée à l'hiver 2017 et l'entente de travail a été signée le 31 mai 2017.

Produits

Dans l'appel d'offres, EDSC a clairement indiqué les rapports que nous devons lui remettre. Ils étaient de nature administrative ou scientifique.

Sur le plan administratif, il était exigé de présenter des rapports administratifs, dont :

- *un cadre de référence* visant des précisions méthodologiques : il a été remis dans les six premiers mois de l'étude;
- *des rapports trimestriels de suivi* : ils ont été remis aux dates prévues dans l'entente et étaient requis pour assurer les transferts des fonds;
- *un rapport d'état d'avancement des travaux* : ce dernier était à remettre autour de l'été 2020. Dans les faits, la production de ce document a été retardée d'une année en raison de la situation pandémique qui sévissait. Le rapport d'avancement des travaux a été déposé à l'été 2021.

Sur le plan scientifique, nous devons remettre deux rapports de recherche :

- *Un rapport sur le modèle d'étude* : ce document, selon notre proposition de recherche, devait présenter l'écosystème québécois des EI et identifier les modèles d'intervention des EI partenaires de l'étude. Une première version de ce rapport était exigée au début du projet. Elle a été remise à l'été 2018. Ce document a été mis à jour et la nouvelle version est présentée en annexe du rapport final.

³ Nous avons pris soin de résumer les grands constats qui se dégagent des études qui portaient sur la question. Cette information peut être retrouvée dans le document intitulé annexe 1 sur le modèle d'étude.

- *Le rapport final* : ce document devait regrouper toutes les informations pertinentes en lien avec l'étude longitudinale réalisée. Le dépôt du rapport final était à remettre dans un délai de 60 jours suivant la fin du contrat (31 juillet 2022).

Aux documents de base demandés par EDSC, nous avons ajouté trois rapports :

- Le premier rapport présente des données relatives tant sur l'évolution de la capacité d'adaptation des EI au contexte socioéconomique québécois que sur les démarches d'autoévaluation par les EI de leur modèle d'intervention (annexe 3).
- Le deuxième rapport est d'ordre analytique et porte sur la conjoncture socioéconomique et sur les caractéristiques actuelles du marché du travail (annexe 2)
- Le troisième rapport décrit l'incidence de la COVID sur les entreprises d'insertion, dont les quatre entreprises partenaires à l'étude, et sur les personnes participant à la recherche (annexe 4)

Les documents produits – sauf ceux à caractère administratifs – composent le rapport final de notre recherche. Ce dernier est divisé en deux groupes de documents :

- Le rapport final comme tel. Dans ce document, nous :
 - présentons un sommaire des résultats en fonction des questions de recherche formulées par EDSC;
 - précisons les objectifs de l'étude et présentons la méthodologie;
 - mentionnons la nature partenariale de notre démarche de recherche;
 - présentons les données sur :
 - la population ayant fréquenté des EI entre 2013 et 2021;
 - l'échantillon à l'étude;
 - les effets du parcours d'insertion sur des dimensions sociales et économiques clés;
 - produisons une analyse sur les effets sociaux et économiques perçus par les répondant·e·s de l'évolution de leur situation post-insertion;
 - posons, en lien avec les besoins du marché du travail, un ensemble de constats et formulons des propositions de travail en vue de bonifier le modèle d'intervention des EI.
- Cinq annexes complètent le rapport final :
 - L'annexe 1 présente « le modèle d'étude » utilisé.
 - L'annexe 2 analyse l'évolution récente du marché du travail.
 - L'annexe 3 brosse un portrait de la capacité d'auto-évaluation des EI et l'adaptation du modèle d'intervention des EI.
 - L'annexe 4 résume les impacts de la COVID-19 sur les entreprises d'insertion et la population étudiée.
 - L'annexe 5 regroupe les questionnaires utilisés pour l'étude.

Enfin, une capsule vidéo d'une trentaine de minutes a été réalisée.

Partenariat

Au printemps 2017, notre équipe de recherche a conclu une entente partenariale de travail avec le [Collectif des entreprises d'insertion du Québec](#) (ci-après Collectif) et trois EI.

- [Insertech](#) : une EI œuvrant dans le recyclage et le reconditionnement de matériel informatique.
- [Formétal](#) : une EI travaillant œuvrant à la transformation et au pliage de métaux.
- [Imprime-Emploi](#) : une EI spécialisée dans le secteur de l'imprimerie.

Rapidement, des changements sont survenus dans ce partenariat. Pour des motifs de réorganisation interne du travail, l'entreprise d'insertion Formétal a quitté notre partenariat à l'été 2017. Ce départ a donné lieu à un 1^{er} ajustement, et, par prudence, nous avons décidé d'intégrer, à l'automne 2017, deux nouveaux partenaires, soit un de plus que le nombre visé à l'origine.

- [Les Ateliers d'Antoine](#) : une EI spécialisée dans le domaine de l'ébénisterie.
- [Atelier de tri des matières plastiques recyclables du Québec](#) (ATMPRQ) : une EI offrant des services de recyclage.

Au début de l'hiver 2018, l'Atelier de tri des matières plastiques recyclables du Québec a quitté le projet en raison d'un manque de disponibilités de la direction pour participer à notre étude. Ceci a donné lieu à un 2^e ajustement. Nous avons alors décidé d'intégrer, en janvier 2018, un nouveau partenaire (tableau 1) : [l'entreprise d'insertion Propret](#).

Tableau 1: Les EI partenaires du projet : portrait synthèse

Nom et champ d'activité	Chiffre d'affaires hors subventions	Employé·e-s permanent·e-s	Postes d'insertion par année (6 mois)	Nb de spécialités offertes
Insertech Recyclage et reconditionnement de matériel informatique	1.7 M\$	27	88	5
Imprime Emploi Imprimerie numérique	500 K\$	16	71	2
Les Ateliers d'Antoine Ébénisterie	200 K\$	11	57	2
Propret Services d'entretien	4 M\$	59	124	2

Source : données compilées par les auteur·e-s sur la base des entrevues réalisées auprès avec les directions des EI en 2017. Le chiffre d'affaires correspond aux revenus générés par la vente de produits ou de services. Il n'inclut pas les revenus provenant du financement accordé aux EI par des fonds publics. Nous retrouvons une présentation détaillée de chacune de ces EI dans l'Annexe I (Modèle d'étude).

La participation du Collectif des entreprises d'insertion à notre équipe de recherche a été centrale et nous a donné accès à des informations clés pour mieux comprendre l'écosystème des entreprises d'insertion québécoises tout en ayant accès à des données quantitatives produites sur la population en insertion des EI. La présence du Collectif a aussi facilité le travail de communication auprès d'autres EI que celles partenaires à notre étude. De plus, nous avons été en mesure de présenter des résultats de recherche lors de la tenue d'assemblées générales des membres du Collectif.

Équipe de recherche

L'équipe universitaire de recherche est composée de huit chercheur·e·s impliqué·e·s dans les champs de l'action communautaire, de l'économie sociale, du développement territorial et de l'innovation sociale. Ils et elles représentent des expertises en sciences humaines (sociologie, travail social, relations industrielles) et en sciences de la gestion :

- Marco Alberio : département sociétés, territoires et développement à l'Université du Québec à Rimouski.
- Marie J. Bouchard : département d'organisation et ressources humaines, Université du Québec à Montréal.
- Simon Coulombe : département des relations industrielles, Université Laval.
- Lucie Dumais : École de travail social, Université du Québec à Montréal.
- Jean-Marc Fontan : département de sociologie, Université du Québec à Montréal.
- Maude Léonard : département d'organisation et ressources humaines, Université du Québec à Montréal.
- Valérie Michaud : département d'organisation et ressources humaines, Université du Québec à Montréal.
- Diane-Gabrielle Tremblay : École des sciences de l'administration, Université TELUQ.

Agnes Beaulieu, ancienne directrice d'Insertech, a aussi participé aux travaux de nos différents comités de travail. Enfin, deux professionnelles de recherche ont été au cœur du travail réalisé :

- Juliette Rochman, docteur en aménagement de l'espace et urbanisme de l'Université François-Rabelais de Tours (France). Elle a occupé le poste de professionnelle de recherche pour ce projet de juin 2017 à octobre 2021.
- Laurence Croteau, étudiante à la maîtrise à l'Institut des sciences de l'environnement, Université du Québec à Montréal. Elle a occupé le poste de professionnelle de recherche pour notre projet de novembre 2021 à juillet 2022.

Structure de travail

Le modèle de gouvernance adopté pour la gestion du projet partenarial de recherche a mobilisé différents comités de travail. :

- Un noyau central de travail était composé du chercheur principal, Jean-Marc Fontan, et de la professionnelle de recherche (Juliette Rochman, puis Laurence Croteau).
- Un Comité recherche était constitué de tous·tes les chercheur·e·s. Ce Comité a tenu des réunions quatre fois par année à compter de l'automne 2017. Il a aussi constitué trois

sous-groupes de travail : un premier sur la production des outils méthodologiques ; un deuxième sur l'analyse de la conjoncture; un troisième, sur l'analyse des données quantitatives.

- Un Comité partenarial de suivi était composé de tous·tes les chercheurs·e·s et de nos partenaires. Ce Comité se réunissait deux fois par année au début (trois premières années), puis de façon plus régulière lorsqu'est venu le temps de valider le contenu des différents rapports que nous avons produits (principalement entre l'automne 2020 et le printemps 2022). De ce comité ont été constitués, à partir du printemps 2021, deux sous-groupes de travail :
 - un premier sur l'analyse de l'évolution du marché du travail pour des emplois pas ou peu spécialisés;
 - un deuxième sur des propositions de travail en vue de bonifier le modèle d'intervention des EI.

Activités liées à la présentation de l'étude ou à la validation des résultats

L'appel d'offres d'EDSC visait à mobiliser cinq équipes canadiennes de recherche. À partir de l'hiver 2019, EDSC a organisé des journées annuelles de travail (en février 2019, 2020 et 2021) afin de permettre aux cinq équipes financées de présenter l'état d'avancement de leurs travaux. Une dernière activité de présentation des résultats finaux devait être tenue en février 2022 en présentiel. La situation pandémique a amené EDSC à reporter ce grand séminaire à l'automne 2022.

En ce qui a trait à la valorisation des connaissances découlant de notre travail de recherche auprès de la collectivité des EI du Québec, nous avons réalisé quatre présentations d'information et de validation des résultats. Ces présentations ont eu lieu lors d'assemblées générales regroupant les entreprises d'insertion membres du Collectif. Ces dernières se rencontrent généralement entre 3 et 4 fois par année. Lors de ces rencontres, nous avons :

- au printemps 2019, présenté les grands éléments du projet de recherche;
- à l'automne 2020, recueilli des témoignages sur l'incidence de la pandémie sur les EI participant à l'assemblée générale;
- au printemps 2021, présenté une analyse des premiers résultats de notre étude;
- à l'automne 2021, présenté une analyse sur l'évolution du marché du travail;
- à l'hiver 2022, présenté les résultats presque finaux de la recherche et avons validé les pistes d'action que nous avons identifiées avec le Collectif des entreprises d'insertion.
- au printemps 2022, aux membres du Comité de suivi des EI, présenté la démarche de recherche, les résultats presque finaux et les principales pistes d'action identifiées. Il s'agit d'un Comité sous la supervision d'un groupe de travail de la direction générale de Service-Québec.

De plus, au printemps et à l'été 2021, une présentation des premiers résultats a été faite au colloque virtuel de *l'Association for Nonprofit and Social Economy Research* (ANSER) (colloque national) et au colloque virtuel de *l'International Society for Third-Sector Research* (colloque international).

Méthodologie générale de travail

Plusieurs méthodes de travail ont été utilisées : recension d'études, analyse documentaire, collecte de données par questionnaires, collecte de données par entrevues, observation participante et analyse de données quantitatives.

- La recension d'écrits et l'analyse documentaire nous ont permis, à partir de textes scientifiques et de documents des EI et du Collectif, de trouver et de mettre en forme les informations nécessaires pour présenter :
 - l'écosystème des EI, le modèle global d'intervention des EI et les modalités particulières du modèle déployées par chacune des EI partenaires;
 - les modalités et les mécanismes d'adaptation et d'autoévaluation des EI;
 - une analyse ciblée de l'évolution du marché du travail.
- Un travail d'observation participante a été réalisé par Juliette Rochman, professionnelle de recherche au cours des trois premières années de l'étude : i.e., avant mars 2020. Ce travail nous a permis d'entrer en contact et de mobiliser des personnes en parcours d'insertion afin de leur présenter l'étude que nous menions. Ce travail a facilité le développement de liens de collaboration avec des professionnel·le·s des quatre EI partenaires.
- Enfin, le travail d'enquête, par questionnaires et par entrevues, nous a permis de collecter les données nécessaires à l'étude de la trajectoire post-insertion des personnes ayant participé à l'étude. Pour effectuer ce travail, nous avons utilisé deux questionnaires : Q2 et Q4 (les questionnaires sont regroupés dans l'annexe 5).

1. Q2 regroupe un ensemble de questions touchant différentes dimensions de la vie d'un·e participant·e en insertion : situation initiale, finance, situation personnelle, compétences, qualité des relations. Il contient aussi des questions portant sur la Qualité de vie (QDV) telle que perçue par la personne répondante au moment où le questionnaire a été administré. Enfin, les participant·e·s devaient se prononcer sur les perspectives envisagées.

Q2 a été utilisé aux temps 1, 2 et 3 de l'étude (T1, T2, T3). Les questions sur la QDV ont été développées en s'appuyant sur des outils de mesures validés de QDV et construits connexes comme le bien-être, par exemple le *Flourishing Scale* (Diener et al., 2009), le *Manchester Short Assessment of Quality of Life* (Piebe et al., 1999) et le *WHOQOL* Bref (World Health Organization, 1996)⁴.

Comme les outils existants ne s'appliquaient pas directement au contexte de notre étude, au cours de rencontres de travail, le groupe de chercheur·e·s s'est inspiré de ces outils afin de sélectionner, traduire vers le français au besoin, adapter ou créer

⁴ Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266. Priebe, S., Huxley, P., Knight, S., & Evans, S. (1999). Application and results of the Manchester Short Assessment of Quality of Life (MANSA). *International Journal of Social Psychiatry*, 45(1), 7-12. World Health Organization. (1996). WHOQOL-BREF: introduction, administration, scoring and generic version of the assessment: field trial version, December 1996 (No. WHOQOL-BREF). World Health Organization.

des énoncés de mesure de la qualité de vie correspondant mieux à la réalité des personnes en EI et faisant consensus au sein de l'équipe.

Afin d'être en mesure de disposer d'un référent en matière de qualité de vie des participant·e·s, une mesure indirecte a été réalisée sur la situation des participant·e·s à notre étude au début de leur parcours d'insertion. Ce temps de mesure est nommé « temps zéro » (T0). Les données du temps 0 sur la QDV a été produite par les professionnel·le·s des EI partenaires à partir des informations à leur disposition sur les 110 candidat·e·s qui ont été recrutées pour participer à notre étude.

2. Q4 permet de compléter Q2 en documentant la qualité de vie et la situation socio-professionnelle des participant·e·s à l'étude. Q4 a été utilisé aux temps 4, 5 et 6 de collecte de données (T4, T5, T6). Plusieurs des questions, notamment sur la QDV, étaient les mêmes que dans le Q2.
3. Des entretiens avec les personnes à la direction et à l'intervention des EI ont été réalisés au début de notre recherche. Ces entretiens nous ont permis de bien comprendre le modèle d'intervention de chacune des EI d'insertion partenaire.
4. Des entretiens, en présence (rencontres) puis à distance (téléphone, à la suite de COVID), auprès des personnes participant à l'étude ont permis de compléter les informations saisies lors de l'administration des questionnaires pour les six temps de l'étude. En raison de la situation pandémique et de son influence sur les résultats de la trajectoire post-insertion, quelques questions ont été ajoutées, à partir des temps 4, 5 et 6, afin de mesurer et de suivre l'impact de la situation pandémique sur les participant·e·s à l'étude.

Le travail de mobilisation, puis de collecte de données, auprès des personnes ayant participé à l'étude s'est déroulé sur quatre années : de l'hiver 2018 à l'hiver 2022. Il est à noter une interruption, d'environ 8 mois, entre la fin de l'hiver et l'automne 2020, due à la situation pandémique (tableau 2).

La collecte des données a été réalisée à 6 moments correspondant à peu près, mais pas toujours, à des intervalles de 6 mois. Le tableau 2 résume les temps de l'étude, c'est-à-dire les moments de captation des données. Dans ce tableau, le qualificatif « *autour* » est utilisé pour préciser qu'il était prévu d'administrer les questionnaires à des temps fixes, mais que des décalages se sont produits.

Il est à noter que les participant·e·s à l'étude ont obtenu une compensation financière pour chacun des temps de l'étude. Un montant plus élevé était prévu et a été accordé aux personnes qui ont complété les six temps de collecte de données.

Tableau 2 : Les différents temps de l'étude longitudinale

Temps de l'étude	Équivalent pour les participant·e·s
T0 01-2018 à 01-2019	À la période de recrutement en EI : correspond à leur entrée en EI; les données sur les participant·e·s ont été produites par les professionnel·le·s des EI partenaires
T1 Automne 2018-Hiver 2019	Première collecte, autour de 6 mois après la fin du parcours des premières personnes ayant accepté de participer à notre étude
T2 Été 2019	Deuxième collecte, autour d'une année après la fin du parcours des premières personnes recrutées
T3 Printemps 2020	Troisième collecte, autour d'un an et demi après la fin du parcours, période correspondant au début de la crise sanitaire
T4 Hiver 2021	Quatrième collecte, autour de deux années après la fin du parcours et plus de huit mois après T3 en raison de la pandémie
T5 Automne 2021	Cinquième collecte, autour de deux ans et demi après la fin du parcours
T6 Hiver 2022	Sixième et dernière collecte, autour de trois années après la fin du parcours des premières personnes recrutées

Source : Les auteures (2022).

Enfin, nous avons déposé une demande éthique auprès de l'UQAM et avons obtenu l'approbation institutionnelle à l'hiver 2018.

Analyse des données quantitatives

L'analyse de données quantitatives des questionnaires a pris deux formes : des analyses descriptives et des analyses de profils latents. La méthode spécifique d'analyse des profils est présentée dans la section 4.3.1 du rapport. Les analyses de moyennes et de fréquences, avec le logiciel SPSS, ont permis :

- de décrire les tendances dans les réponses des participant·e·s quant aux indicateurs principaux mesurés dans le Q2 et Q4 à chacun des temps de mesure;
- de comparer de façon descriptive l'évolution des indicateurs à travers les temps de mesure.

Les principales tendances explorées concernaient les variables sociodémographiques, le statut d'insertion professionnelle, les conditions d'emploi, la situation de logement, les relations personnelles, les éléments de la QDV, en plus de variables portant sur le parcours en EI (par ex., les motivations sous-jacentes).

En ce qui concerne la QDV, en plus de traiter les items de façon séparée, des analyses factorielles ont été menées à plusieurs reprises par un sous-groupe de travail de l'équipe de chercheur·e·s afin d'identifier, parmi les items de QDV inclus à chacun des temps de mesure, des regroupements d'items permettant de calculer des scores par dimension de QDV. Pour ce faire, une approche d'analyse par composantes principales a été menée et a permis d'identifier l'existence de trois dimensions de la qualité de vie mesurées par le regroupement d'items.

- Évaluation financière : 5 items, par ex., revenus, dette, accès au logement et en matière d'alimentation.
- Bien-être : 9 items, par ex., confiance en soi, stress, état de santé physique, état de santé mentale, optimisme pour le futur.
- Capacité professionnelle : 6 items, par ex., capacité à entrer en contact avec les autres, capacité d'adaptation, capacité à se trouver du travail, prise d'initiatives.

Les autres items de qualité de vie n'ont pas été inclus dans les dimensions. Les analyses réalisées nous ont indiqué qu'ils n'affectaient pas de façon conséquente les trois dimensions retenues. Pour chaque participant-e, un score pour chaque dimension a été créé en faisant la moyenne des réponses aux items de la dimension. Les scores par dimension ont ensuite été analysés de façon descriptive (par ex., évolution générale des moyennes sur les scores à travers le temps).

À la suite des analyses descriptives, des analyses de profils latents ont été menées afin d'identifier, de façon inductive, s'il existait, au sein de l'échantillon de participant-e-s à l'étude, différents profils de personnes sur la base de leurs scores sur les trois dimensions de la QDV, et si oui, combien de profils.

Limites de l'étude

Cette étude présente les perceptions des personnes ayant participé à l'étude en fonction des questions qui leur ont été posées. Nous devons donc interpréter ces données à la lumière de ce qu'elles sont : des représentations subjectives d'informations que nous n'avons pas validées et qui sont prises comme telles. De plus, l'étude devait être réalisée dans un environnement normal de recherche. Nous ne savions pas, au début du processus, que la société québécoise serait fortement touchée par la pandémie. Celle-ci a affecté les conditions objectives de vie des personnes ayant participé à notre étude. Elle a aussi touché les organisations avec lesquelles nous avons travaillé pour réaliser cette recherche.

1. POPULATION REJOINTE PAR LES EI (DE 2013-2014 A 2020-2021)

Dans cette section, nous présenterons, dans un premier temps, des données fournies par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (ci-après Collectif). Ces données nous permettront de brosser un portrait, sur les huit dernières années (de 2013-2014 à 2020-2021), d'éléments pertinents du profil socio-démographique et socioéconomique des personnes ayant réalisé un parcours d'insertion dans une des 49 entreprises d'insertion du Québec.

Dans un deuxième temps, nous résumerons quelques-unes des données compilées par le Collectif sur la trajectoire socioéconomique de la population ayant terminé un programme d'insertion dans une entreprise d'insertion. Ces informations, relatives aux 24 mois suivant la fin d'un parcours d'insertion, nous permettront de présenter une photo du cheminement du statut socioéconomique des personnes à chacun des moments de collecte des données par des professionnel-le-s d'EI.

1.1 Données générales sur la population rejointe par des EI québécoises (de 2013-2014 à 2020-2021)

Sur une période de huit ans, les EI du Québec ont accueilli 21 564 personnes, représentant une moyenne de 2 302 personnes par année (un maximum de 3 187 et un minimum de 1 651) pour une moyenne de 48 personnes par EI. Il est à noter une baisse continue du nombre de personnes recrutées au cours des six dernières années, laquelle baisse est liée aux difficultés de recrutement de personnes admissibles au programme des EI.

Nous disposons d'un certain nombre d'informations permettant de caractériser les personnes qui se sont engagées dans une démarche d'insertion en EI : leur genre, leur âge, leur statut de citoyeneté, leur niveau de scolarité, leur situation familiale et économique.

Les données sont regroupées dans le tableau 3.

Tableau 3 : Données en pourcentage des caractéristiques des personnes en situation d'insertion (2013-2014 à 2020-2021)

Pourcentage moyen des caractéristiques générales des personnes à l'embauche dans le parcours en insertion pour la période 2013-2021										
Colonne1	Colonne2	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	Moyenne
Genre	Hommes	56	55	49	56	47	49	49	43	51
	Femmes	44	45	51	44	52	51	49	57	49
	Autres	N/A	N/A	N/A	0	1	0	1	0	0
Âge	< de 18 ans	3	3	3	2	2	3	4	3	3
	18 à 35 ans	69	65	63	62	57	55	51	50	59
	36 à 45 ans	14	17	18	19	20	20	21	22	19
	45 ans et +	14	15	16	17	21	22	24	25	19
Niveau de scolarité	Secondaire non complété	63	61	66	62	63	59	59	57	61
	Secondaire complété	23	24	22	26	26	19	19	19	22
	Post-secondaire (complété ou no	14	15	12	12	11	22	21	24	16
Situation économique	Assistance-emploi	38	49	52	55	55	46	37	35	46
	Assurance emploi	3	3	7	6	5	8	9	11	7
	Autres revenus	6	7	3	8	2	6	8	9	6
Situation familiale	Sans revenus	53	41	38	31	38	40	45	45	41
	Avec enfants	32	36	28	26	36	34	36	32	33
	Sans enfants	68	64	72	74	64	66	64	68	68
Nationalité	Citoyen Canadien	62	59	63	65	58	60	57	52	60
	Né hors Canada	38	41	37	35	42	40	43	48	41
Immigrants	Vivant au Québec - de 3 ans	62	48	44	41	35	33	37	34	42
	Vivant au Québec entre 3 et 5 ans	10	18	14	13	13	13	14	18	14
	Vivant au Québec + de 5 ans	28	34	42	56	52	54	50	48	46

Source : Collectif des entreprises d'insertion (2021)

Plusieurs se dégagent de l'analyse de ces données sur huit années de la population recrutée par des EI. Premièrement, nous observons :

- une présence élevée :
 - de jeunes adultes (18-35 ans);
 - de personnes n'ayant pas complété leurs études de niveau secondaire;
 - de personnes bénéficiaires de l'assistance sociale ou considérées sans revenus;
- un nombre équivalant de personnes nées au Canada versus nées à l'étranger⁵;
- qu'à partir de 2016-2017, entre 1% et 0.1% (les données sont arrondies dans le tableau 3) des personnes se disant appartenir à un genre autre qu'homme ou femme sont reconnues comme disposant d'un statut spécifique et sont alors dénombrées.

Deuxièmement, pour certains des indicateurs présentés dans le tableau 3, nous observons l'évolution suivante :

- les personnes inscrites à un programme d'insertion, même si le groupe des 18-35 ans demeure majoritaire, ont tendance à être plus âgées au fil des huit années : en 2020-2021, elles représentaient 50% des personnes, alors qu'elles représentaient 69% en 2013-2014;
- il y a une légère transformation du profil des personnes en insertion dites immigrantes⁶. Le pourcentage des personnes ayant répondu au sondage vivant au Québec depuis plus de 5 ans passe de 28% à 48%, alors que celles vivant au Québec depuis moins de trois années chute de 62% à 34%.

⁵ Nous reprenons les termes utilisés lors de la collecte de ces données par le Collectif.

⁶ Nous reprenons encore là la terminologie utilisée lors de la collecte des données par le Collectif.

1.2 Précisions sur le statut de « personne sans chèque »

Nous disposons de deux sources d'information pour qualifier le statut de « personne sans chèque », i.e., des personnes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation et qui ne sont prestataires d'aucune mesure de soutien public du revenu.

La première source d'information est une étude réalisée en 2020 par l'équipe Longo et collègues⁷ pour le compte du Comité consultatif Jeunes. L'étude portait sur les personnes âgées entre 17 et 34 ans qui n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF).

Les jeunes NEEF sont très actifs dans différentes sphères de leur vie : tandis qu'un tiers était à la recherche d'un emploi (NEEF « chômeurs »), un autre tiers a des responsabilités familiales (NEEF « inactifs » s'occupant des enfants), et le troisième tiers réalise une autre activité (NEEF « inactifs autres »), ces derniers étant difficiles à caractériser avec les données disponibles dans les enquêtes existantes.

- 70 500 jeunes NEEF sont chômeurs, dont la grande majorité (90%) sont en recherche d'emploi, tandis que les autres étaient en mise à pied temporaire ou allaient débiter un emploi dans les prochaines semaines.
- 130 300 jeunes NEEF sont inactifs à l'égard du marché du travail. Parmi eux, 11% avaient une incapacité permanente, et 89% ne cherchaient pas d'emploi pour des raisons diverses. (p. 9).

Parmi les personnes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation, nous observons la présence d'un ensemble de personnes qui sont qualifiées, par le milieu professionnel du secteur communautaire de la pré-employabilité et de l'employabilité, de « personnes sans chèque ». Quel portrait a-t-on de ces personnes ?

Une deuxième source d'information, provenant du Collectif, nous permet de dégager un portrait approximatif des personnes dites « sans chèque ». C'est-à-dire, ne disposant pas de revenus d'emploi, ni de revenus versés par des fonds publics via les programmes d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi. Les données générées par le Collectif sont colligées sur une base annuelle depuis 2016 auprès de 49 EI.

- En 2016, il y avait 1 200 sur 3 158 personnes ayant participé à un programme d'insertion (38%) qui se sont déclarées « sans chèque » ou qui ont été identifiées comme telles par un·e professionnel·le d'une EI.

Deux de ces personnes sur trois étaient âgées de 18 à 35 ans. À peine moins de deux sur trois étaient sans enfant ou étaient nées à l'extérieur du Canada. Enfin, un peu plus de deux personnes sur trois ne répondaient pas aux critères requis pour bénéficier de la mesure d'assistance-emploi.

⁷ María Eugenia Longo, Nicole Gallant, Aline Lechaume, Charles Fleury, Nathalie Vachon, Achille Kwamegni Kepnou et Marjolaine Noël, 2020, Portrait statistique des jeunes de 17 à 34 ans ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Dix stéréotypes à déconstruire, Québec: INRS.

- En 2020, il y avait 891 sur 2 072 personnes ayant participé à un programme d'insertion (43%) qui se sont déclarées « sans chèque » ou qui ont été identifiées comme telles.

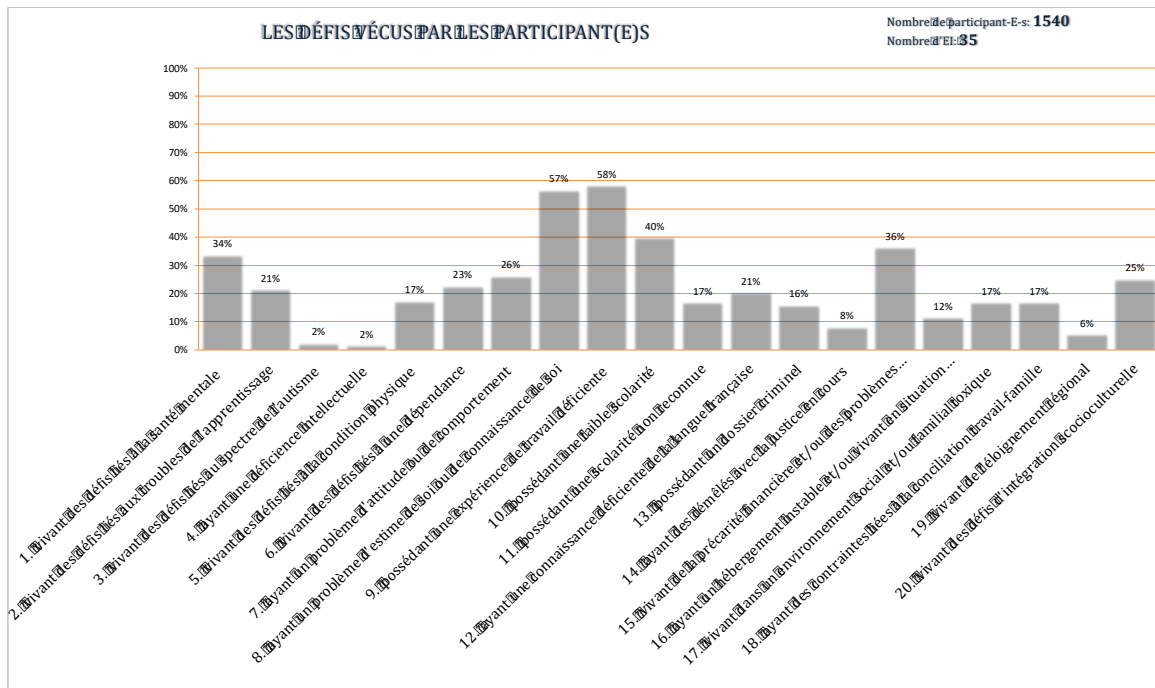
Un peu plus de la moitié était âgée de 35 ans et moins et était sans enfant. Un peu plus des deux tiers de ces personnes étaient nées au Canada. Sur ce nombre, neuf personnes sur 10 avaient le statut de résident permanent. Au niveau de la scolarité, 60 % n'avaient pas complété leurs études de niveau secondaire. Leur situation relativement au marché du travail indiquait qu'une personne sur quatre était absente du marché du travail depuis moins de 3 mois, 30% entre 3 et 12 mois, 28 % entre 2 et 5 ans, enfin, 19% pour une période de plus de 5 ans.

1.3 Facteurs d'éloignement du marché du travail de personnes en parcours d'insertion

En juin 2020, le Collectif a recueilli des informations auprès de ses membres pour dégager un portrait des facteurs d'éloignement du marché du travail des personnes en insertion dans une des EI membres du Collectif entre 2019 et 2020.

L'objectif était d'identifier les difficultés affectant les personnes participant à un programme d'insertion (tableau 4). Les données concernent 1 540 répondant·e·s présent·e·s dans 35 EI. Les EI devaient fournir des informations sur les défis majeurs rencontrés face à leur insertion sur le marché du travail. Une liste de 20 facteurs avait été préalablement identifiée pour la collecte de données. Il est à noter que certains de ces défis ont été identifiés par les professionnel·le·s en charge de l'encadrement des personnes en insertion. Le tableau combine donc des éléments d'autoévaluation à des « jugements » évaluatifs portés sur ces personnes.

Tableau 4 : Facteurs d'éloignement de personnes en situation d'insertion dans une EI (juin 2020)



Source : Collectif (2020).

Dans les données du tableau 4, plusieurs éléments sont intéressants à relever.

Premièrement, le pourcentage le plus élevé d'indication d'un défi s'établit à un peu moins de 60 % pour : une *expérience déficiente de travail* (58%) ou un *problème d'estime ou de connaissance de soi* (57%). Les défis les moins souvent mentionnés sont liés : *au spectre de l'autisme* (2%) et à la mention d'une *déficiência intellectuelle* (2%).

Deuxièmement, les défis évoqués sont regroupables sous trois catégories :

- Les défis les plus souvent mentionnés (30% ou plus) sont d'ordre :
 - socio-économique :
 - une *expérience négative sur le marché du travail* (58%)
 - une *faible scolarité* (40%)
 - des *difficultés financières* (pauvreté, dettes) (36%)
 - socio-psychologique :
 - *estime ou connaissance de soi* (57%)
 - *problème de santé mentale* (34%)
- Les défis mentionnés entre 10 et 30% fois sont d'ordre :
 - socio-psychologique :
 - *problème d'attitude ou de comportement* (26%)
 - *dépendance* (23%)
 - *troubles d'apprentissage* (21%)

- social ou culturel :
 - *intégration socioculturelle* (25%)
 - *connaissance insuffisante de la langue française* (21%)
- physique : *condition physique* (17%)
- économique :
 - *scolarité non reconnue* (17%)
 - *problèmes de logement ou situation d'itinérance* (12%)
- familial ou social :
 - *conciliation travail-famille* (17%)
 - *milieu social toxique* (17%)
 - *dossier criminel* (16%)
- Les défis moins souvent identifiés, entre 0 et 10% des mentions, sont :
 - d'ordre juridique : *démêlés en cours avec la justice* (8%)
 - de nature territoriale, liée au fait d'être en *région éloignée* (6%)
 - ou associés à des problèmes de santé mentale :
 - *autisme* (2%)
 - *déficience intellectuelle* (2%)

En fonction du nombre d'organisations ayant participé à l'étude (35), du nombre de personnes en insertion concernées (1 540) et du nombre de défis mentionnés (7 002), nous obtenons une moyenne de 44 personnes par organisation et une moyenne de 5 défis par personne en insertion.

À partir des informations recueillies, il apparaît clairement que la population rejointe par les EI présente des caractéristiques inégales relativement à leur niveau d'éloignement du marché du travail. Cet état de fait peut avoir un effet sur la rétention pendant le parcours ou encore sur la réussite de ce dernier.

1.4 Données sur des participant·e·s à un programme d'insertion qui ont complété ou non leur parcours d'insertion

Le Collectif a colligé des données sur huit années sur les personnes ayant complété ou non leur parcours d'insertion en EI (tableaux 5 et 6). Ces données nous informent sur deux situations.

Premièrement, nous observons que sur huit années, le pourcentage de participant·e·s ayant complété leur parcours s'établit autour de 75% (tableau 5). L'année 2019-2020 présente une donnée sous la moyenne, cette situation peut être attribuée à la crise sanitaire. Maintenant, dans quelles situations se trouvent ces personnes ? Elles sont majoritairement en emploi (50%), un faible nombre est retourné aux études (6%) et 16% sont en poursuite de leur démarche.

Tableau 5 : Pourcentage de personnes ayant complété un parcours entre 2013-2014 et 2020-2021

	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Moyenne
% de participant-e-s ayant complété le parcours	75	74	76	76	72	71	66	74	73
Intégration à l'emploi	50	49	51	52	52	51	44	54	50
Retour aux études	9	9	7	6	5	5	4	5	6
En poursuite de leur démarche	16	16	18	18	15	15	18	15	16

Source : Collectif (2021).

Deuxièmement, nous constatons que près de 25% ont quitté le programme d'insertion avant la fin de la période réglementaire (6 mois) (tableau 6). Maintenant, pour quelles raisons les participant-e-s ont quitté ? La raison la plus importante est un départ volontaire (10%). Les autres motifs sont liés à un congédiement (6%), à un problème de santé (5%) et à un cumul d'autres raisons (6%).

Tableau 6 : Pourcentage de personnes n'ayant pas complété un parcours entre 2013-2014 et 2020-2021

	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	Moyenne
% de participant-e-s ayant cessé leur parcours	25	26	24	24	28	29	34	26	27
Départ volontaire	9	10	10	10	10	10	13	10	10
Congédiement	7	6	5	6	6	5	6	4	6
Problème de santé	4	4	4	4	5	7	6	6	5
Autre	5	6	5	4	7	7	9	6	6

Source : Collectif (2021).

Troisièmement, ces données nous indiquent la présence de deux cas de figure : des personnes qui ont complété (la majorité : 3 sur 4 en termes de pourcentage) versus d'autres (1 sur 4) qui n'ont pas complété leur programme d'insertion. Rappelons que notre étude porte sur les personnes qui ont complété leur programme d'insertion.

Maintenant, que pouvons-nous dire des personnes qui n'ont pas complété leur parcours d'insertion ? Au moins deux cas de figure se présentent.

- Hypothèse 1 : ces personnes ont réussi à s'insérer sur le marché, alors, nous pouvons considérer que leur situation socioéconomique s'est améliorée. Nous pourrions considérer que leur insertion économique est réussie ou concluante.
- Hypothèse 2 : ces personnes n'ont pas réussi à s'insérer. Leur situation socioéconomique ne se serait pas améliorée. Leur insertion pourrait alors être dite non réussie ou non concluante.

Quatrièmement, pour les personnes ayant complété leur parcours d'insertion, que nous indique la situation « en poursuite de leur démarche » ? Cette situation témoigne d'une insertion qui reste fragile où une démarche semble requise pour consolider leur situation socioéconomique.

2. DONNÉES SUR L'ÉCHANTILLON DE PERSONNES AYANT PARTICIPÉ À L'ÉTUDE LONGITUDINALE (DE 2018 À 2021)

Nous avons finalisé l'entente de recherche avec EDSC en juin 2017. Le partenariat avec nos organisations partenaires a été concrétisé au cours des six premiers mois de l'étude. Nous avons commencé le travail d'observation sur le terrain à l'automne de la même année. En vue de recruter des répondant·e·s à notre étude, les premiers contacts avec les personnes en situation d'insertion, dans les quatre organisations partenaires, ont été effectués à partir de l'hiver 2018.

Initialement, nous avions prévu recruter 120 personnes en situation d'insertion. Dans les faits, nous avons approché 152 personnes, dont 110 personnes ont effectivement accepté de participer à l'étude et ont signé une entente de confidentialité. Des 110 personnes, une fois leur parcours d'insertion terminé, 93 ont réellement participé à notre étude et se sont engagées à répondre à différents temps de collecte des données (tableau 7).

Toutes les personnes n'ont pas commencé leur participation au même temps de collecte, c'est-à-dire à T1. De plus, certaines personnes ont quitté l'étude avant le dernier temps de collecte, c'est-à-dire avant T6. En fait, 40 personnes ont participé à quatre ou plus des six temps de collecte, suggérant une rétention somme toute assez élevée compte tenu des défis de maintenir l'engagement des participant·e·s provenant de groupes plus marginalisés et vulnérables dans les études longitudinales.

Tableau 7 : Nombre de personnes et période de l'année par temps d'analyse des données

T0	T1	T2	T3	T4	T5	T6
Sur 152 personnes approchées, 110 ont accepté de participer à l'étude	62	60	71	41	55	38
Année 2018	Hiver 2019	Été 2019	Printemps 2020	Hiver 2021	Automne 2021	Hiver 2022

Source : Les auteures (2022).

Cela étant dit, sur 93 participant·e·s, nous observons que le nombre de personnes ayant complété les temps d'analyse T3, T4, T5 et T6 a lentement décliné pour atteindre 38 personnes. Enfin, signalons que les personnes, malgré l'administration de la collecte par la professionnelle de recherche, ont répondu de façon plus ou moins complète aux questionnaires pour chacun des temps de l'étude.

Le nombre de personnes par chaque EI partenaires ayant participé à cette étude est indiqué dans le tableau 8.

Tableau 8 : Nombre de participant·e·s par EI partenaire

Entreprise d'insertion		N b. Participant.e.s	% de participant.e.s
	Entreprise 1	38	41
	Entreprise 2	14	15
	Entreprise 3	18	19
	Entreprise 4	23	25
Total		93	100

Source : Les auteures (2022).

Le tableau 9 présente le portrait socio-démographique et socio-économique des 93 personnes ayant participé à l'étude.

Tableau 9 : Portrait de l'échantillon de personnes ayant participé à notre étude

Genre (n=93)	Homme	66
	Femme	32
	Autre identité de genre ou Changement entre les temps de mesure	2
Année de naissance (n=93)	Entre 1960 et 1969	3
	Entre 1970 et 1979	11
	Entre 1980 et 1989	39
	Entre 1990 et 1999	39
	Entre 2000 et 2003	9
Niveau de scolarité (n=93)	Primaire	1
	Secondaire commencé mais pas achevé	41
	Secondaire terminé	26
	Études postsecondaires (cégep)	11
	Diplôme universitaire	11
	Diplôme professionnel	1
Situation d'emploi/d'occupation avant le parcours en EI (n=62)	Donnée manquante	10
	Aux études	8
	En formation	3
	Travail	8
	Sans emploi	74
	Autre	6
	Inconnue	0
Situation économique au T1 (n=62)	Revenu issu de la formation	15
	Revenu issu de l'emploi (30h ou plus)	47
	Revenu issu de l'emploi (moins de 30h)	3
	Soutien financier du gouvernement	34
	Autre source de revenu	5
	Sans revenu	16
Situation familiale (n=93)	Avec enfant(s)	37
	Sans enfant	63
Pays de naissance (n=93)	Né.e au Canada	58
	Né.e à l'extérieur du Canada	32
	Donnée manquante	10
Arrivée au Canada (n=30)	Arrivée en 2019	7
	Arrivée entre 2015 et 2018	47
	Arrivée entre 2010 et 2014	17
	Arrivée entre 2000 et 2009	17
	Arrivée entre 1990 et 1999	13
Croît subir de la discrimination au T1 (n=62)	Oui	16
	Non	84

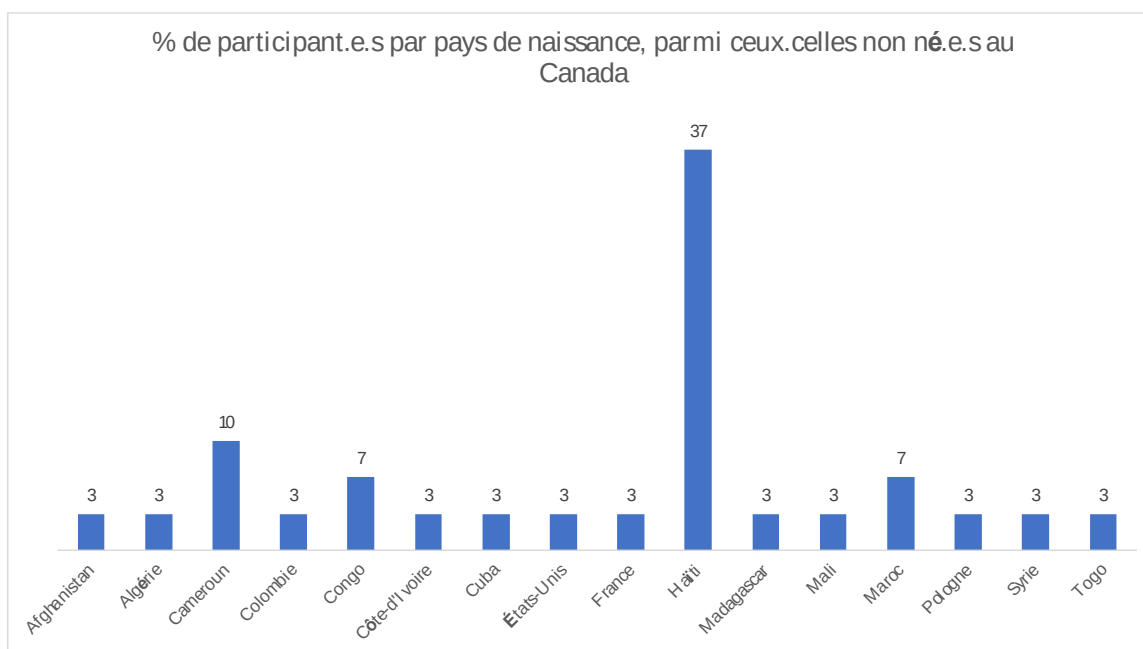
Source : Les auteures (2022).

Il est à noter que notre échantillon de répondant·e·s compte plus d'hommes que de femmes, il est aussi relativement jeune : 3% des personnes ont moins de 18 ans et 73% sont âgées entre 18 et 35 ans. Presque une personne sur deux n'a pas complété le niveau d'études secondaire, alors que ce taux est de 17% pour la population québécoise.

Plus de la moitié des personnes disent être nées au Canada et sur les personnes ayant déclaré être nées à l'étranger, légèrement plus de la moitié sont arrivées au pays au cours des sept dernières années.

Les pays d'origine des participant·e·s né·e·s à l'extérieur du Canada sont variés (figure 1). Nous observons toutefois une forte concentration de personnes d'origine haïtienne : pour 37% des personnes nées à l'extérieur du Canada.

Figure 1 : Pays d'origine des participant·e·s né·e·s à l'extérieur du Canada (n 30)



Source : Les auteures (2022).

En ce qui a trait à la situation économique avant le parcours en insertion, 74% ont indiqué être sans emploi. Même si des personnes ont indiqué être en emploi, elles ne l'étaient pas effectivement au début du parcours puisqu'il faut être sans emploi pour être admissible à un parcours d'insertion. Enfin, relativement à la façon dont ces personnes se sentent incluses ou appréciées, 16% ont indiqué subir de la discrimination.

Tableau 10 : Motifs évoqués pour participer à un programme d'insertion (n 84)

Pourquoi avez-vous participé à ce programme de formation	% de personnes ayant indiqué chaque raison
Pour m'aider à (re)trouver un emploi	49
Pour gagner plus d'argent	21
Pour en savoir plus sur les options d'emploi	13
Pour préparer mon retour aux études	10
Pour développer de nouvelles compétences	30
Pour rencontrer de nouvelles personnes	0
Pour retrouver un rythme de vie au quotidien	11
Autres raisons	40

Source : Les auteures (2022).

En résumé

Notre étude :

- compte plus d'hommes que de femmes;
- les personnes plus jeunes sont surreprésentées par rapport à la population québécoise en général;
- presque la moitié des participant·e·s à l'étude n'ont pas complété le niveau d'études secondaires;
- nous dénombrons plus de personnes dites immigrantes que la moyenne présente dans la population québécoise;
- la majorité des répondant·e·s était sans emploi au moment de leur entrée dans un programme d'insertion à l'emploi; enfin,
- les motifs les plus souvent nommés pour participer à un programme étaient de trouver ou de retrouver un emploi ou encore de gagner plus d'argent.

Comparativement à la population fréquentant des EI depuis les huit dernières années, la population à l'étude présente des traits communs et distinctifs. Si les personnes fréquentant l'ensemble des EI sont en nombre égal entre les hommes et les femmes, ce n'est pas le cas pour les répondant·e·s à notre étude, où les hommes sont surreprésentés.

Pour quelles raisons les personnes participant à notre étude ont-elles décidé de suivre un programme d'insertion dans une EI ? Les répondant·e·s ont indiqué différents motifs (tableau 10). Le principal motif (49%) était la volonté de trouver ou retrouver un emploi. Le second motif le plus nommé était la volonté de développer de nouvelles compétences (30%). Enfin, le troisième motif tenait au désir de disposer de plus de revenus (21%).

3. LES EFFETS POST-INSERTION SUR LES PARTICIPANT·E·S AYANT TERMINÉ LEUR PARCOURS

Pour évaluer les effets du parcours d'insertion sur les participant·e·s, nous utiliserons les indicateurs clés les plus significatifs liés à la situation socioéconomique, personnelle ou sociale des personnes ayant participé à l'étude. Dans les premières sous-sections, en 3.1 et 3.2, nous présenterons l'appréciation de l'effet global du parcours et la perception mesurée par cumul d'indicateurs de cet effet sur les participant·e·s. Dans les cinq sous-sections suivantes, nous préciserons les effets indiqués par les répondant·e·s en fonction des items les plus significatifs à l'analyse des résultats.

3.1 Appréciation de l'effet global du parcours sur les participant·e·s

À une question portant sur leur niveau d'appréciation de la démarche globale d'insertion, nous présentons les réponses des participant·e·s à partir du temps 3 (T3), soit presque un an et demi après la fin de leur parcours d'insertion (tableau 11).

Tableau 11 : Niveau d'appréciation du parcours d'insertion (de T3 à T6)

À quel point êtes-vous satisfait de votre parcours professionnel de ces deux dernières années?	T3 (n=41)	T4 (n=38)	T5 (n=54)	T6 (n=37)	Moyenne
Très insatisfait	0%	0%	2%	5%	2%
Insatisfait	5%	8%	9%	8%	8%
Plus ou moins satisfait	34%	26%	13%	24%	24%
Satisfait	32%	40%	52%	32%	39%
Très satisfait	29%	26%	24%	30%	27%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Les auteures (2022).

En moyenne, deux personnes sur trois se disaient satisfaites et très satisfaites (66%) et seulement 1 personne sur 10 se disait insatisfaite ou très insatisfaite (10%). Environ le quart des personnes se considéraient en moyenne plus ou moins satisfaites (24%).

À cette étape, il nous est possible de dégager des profils en fonction du niveau d'appréciation. Deux répondant·e·s sur trois donnent l'impression d'avoir atteint leurs objectifs au sens où la démarche insertive est évaluée positivement. Une personne sur quatre se disait ambivalente au sens où la situation post-insertion ne s'est pas avérée complètement positive, ce qui rend compte de la perception d'une atteinte incomplète des objectifs de départ. Enfin, pour un petit pourcentage de personnes, la démarche ne semblait pas avoir été positive (10%).

Il est intéressant de constater la présence de fluctuations légères ou prononcées pour les différents choix de réponses entre les différents temps de mesure.

- Un écart de 6 points de pourcentage entre le score le plus élevé (30% à T6) et celui le moins élevé (24% à T5) pour l'option « très satisfait ».

- Un écart de 20 points de pourcentage entre le score le plus élevé (52% à T5) et celui le moins élevé (32% à T3 et T6) pour l'option « satisfait ».
- Un écart de 21 points de pourcentage entre le score le plus élevé (34% à T3) et celui le moins élevé (13% à T5) pour l'option « plus ou moins satisfait ».
- Un écart de 4 points de pourcentage entre le score le plus élevé (9% à T5) et celui le moins élevé (5% à T3) pour l'option « insatisfait ».
- Un écart de 5 points de pourcentage entre le score le plus élevé (5% à T6) et celui le moins élevé (0% à T3 et T4) pour l'option insatisfait.

Les fluctuations prononcées rendent possiblement compte de la présence d'une certaine forme de stabilité ou d'instabilité passagère pour les options « satisfait et plus ou moins satisfait », alors que les fluctuations légères traduisent une certaine forme de stabilité pour les options « très satisfait et très insatisfait ».

3.2 Perception mesurée de l'effet global du parcours sur les participant·e·s

Pour mesurer l'effet global du passage en EI, nous avons regroupé les indicateurs de QDV relatifs à la situation financière, au bien-être et aux capacités des participant·e·s (tableau 12).

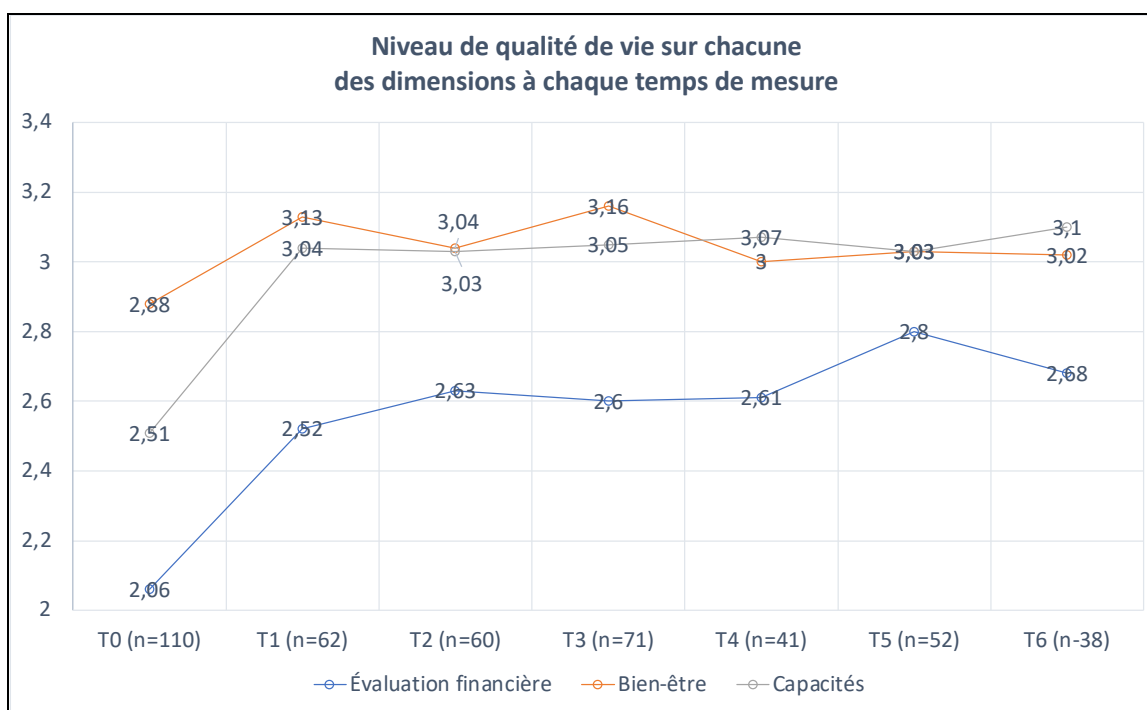
Tableau 12 : Items retenus pour les trois dimensions relatives à la mesure de l'appréciation globale de la QDV à la suite d'un parcours d'insertion réussi

Les items retenus des trois dimensions pour évaluer la qualité de vie des répondant·e·s
Évaluation financière
actuelle ou après votre formation par rapport à votre revenu personnel
actuelle ou après votre formation par rapport à l'argent dont vous disposez
actuelle ou après votre formation par rapport à votre niveau de dette
actuelle ou après votre formation par rapport à l'accessibilité (\$) des aliments
actuelle ou après votre formation par rapport à l'accessibilité (\$) du logement
Bien-être
relatif à votre motivation pour faire avancer les choses
relatif à votre capacité de faire avancer les choses
relatif à votre confiance en vous
relatif à votre niveau de stress quotidien
relatif à votre état de santé physique
relatif à votre état de santé mental
relatif à votre autonomie
relatif à votre capacité à vous entendre avec les autres
A quel point êtes-vous optimiste pour votre futur ?
Capacités
à entrer en contact avec les autres
d'adaptation à de nouvelles situations
à trouver du travail
à vos expériences
à des prises d'initiative
à résoudre les difficultés du quotidien

Source : Les auteures (2022).

Les données collectées par les EI au début du parcours d'insertion auprès de personnes en insertion nous a permis de rendre compte de la perception de la qualité de vie des répondant·e·s au temps zéro (T0), c'est-à-dire au début de leur parcours d'insertion. À partir de cette photo initiale, nous avons analysé les données recueillies par notre étude pour suivre l'évolution de l'effet du parcours terminé sur trois années : de T1 à T6. Cette photo, prise à différents moments, permet de voir la progression de l'effet post-parcours pour chacune des trois dimensions retenues et aussi de voir que les effets ne sont pas identiques d'une dimension à l'autre (figure 2).

Figure 2 : Évolution de la situation financière, du bien-être et des capacités des participant·e·s à l'étude à sept moments de captation des données⁸ (de T0 à T6)



Source : Les auteures (2022).

Entre le moment de leur entrée dans un programme d'insertion à l'emploi et la fin de la collecte de données, donc sur une période maximale de trois années, de façon générale, les participant·e·s à l'étude ont évalué à la hausse :

- leur situation financière : passage de 2,06 à 2,68, pour une augmentation de 0,62;
- leurs capacités professionnelles ou sociales : passage de 2,51 à 3,1, pour une augmentation de 0,80;
- leur bien-être : passage de 2,88 à 3,02, pour une augmentation de 0,14.

⁸ La qualité de vie a été mesurée sur une échelle de 0 (minimale) à 4 (maximale). Cependant, comme l'ensemble des scores moyens étaient au-delà de 2, seulement la partie supérieure de l'échelle est représentée ici.

La variation la plus notable a trait à la situation financière. Le bien-être connaît certes une évolution positive, mais elle est moins prononcée que pour les deux autres dimensions.

Il se dégage donc une certaine amélioration de la situation générale en matière de QDV telle que perçue par les personnes ayant participé à l'étude. Les entretiens réalisés aux différents temps de mesure auprès des répondant·e·s nous offrent un éclairage sur l'évolution de l'appréciation de leur situation financière, de leurs compétences et de leur bien-être.

Nous présentons ici des bribes de commentaires recueillis relativement à l'appréciation générale des répondant·e·s relativement à leur expérience d'insertion selon deux rubriques : (1) du point de vue social, culturel ou socio-psychologique, et (2) des apports ou avis de cette expérience au plan professionnel, social ou culturel.

1. Appréciation générale du point de vue social, culturel ou socio-psychologique

Cette appréciation est présentée à l'aide de trois groupes de commentaires : appréciation dite positive, mitigée ou négative.

Appréciation positive

- *C'est une étape positive importante / Ça a changé ma vie / C'est un tremplin / Ça représente un accomplissement / C'est un point tournant / Représente une seconde chance / C'est un nouveau démarrage dans ma vie / Représente un « reset »*
- *Ça a représenté une ouverture sur la société québécoise / C'est une première porte / C'est une étape très importante pour mon intégration / M'a permis de me sentir accepté, d'avoir un sentiment d'appartenance / M'a permis de faire partie d'un groupe / Sentiment comme une famille / Plus de contact avec des gens / M'a permis de faire des rencontres / J'ai développé des amitiés*
- *M'a aidé à faire un gros cheminement / M'a permis de me prendre en main / M'a aidé à me connaître, à m'affirmer / M'a permis de faire une mise au point sur ma vie / M'a aidé à me questionner, à me réorganiser / M'a aidé à comprendre mes défis, à les résoudre / M'a aidé à me faire diriger, à accepter le soutien / M'a montré une voie à suivre / M'a donné confiance en moi / M'a permis de sortir de ma zone de confort / M'a aidé au niveau de mon estime de moi / M'a procuré de la fierté / Ça a amélioré ma volonté*

Appréciation mitigée

- *Une belle expérience, même si elle n'est pas marquante*
- *Pas choisi le bon domaine*
- *J'aurais dû choisir une autre formation*
- *J'ai des regrets, j'aurais voulu faire mieux*

Appréciation négative

- *Pas beaucoup d'apports*
- *Je ne la referais pas*
- *Perte de temps*

2. Apports ou avis spécifiques et concrets du parcours d'insertion en EI

Apports positifs

- Sur le plan économique ou professionnel
 - *M'a aidé à trouver un travail*
 - *M'a aidé à avoir un travail dans le même domaine*
 - *Bonne expérience professionnelle*
 - *Stabilité financière*
 - *Confiance dans mes capacités professionnelles*
 - *Je comprends mieux le marché du travail québécois*
- Sur le plan des capacités personnelles
 - *M'a aidé à développer mon autonomie*
 - *A facilité des prises d'initiative*
 - *J'ai plus d'audace à prendre des risques*
 - *M'a apporté une stabilité dans ma vie personnelle*
 - *M'a donné un mode de vie plus sain*
 - *Je suis mieux adapté à la société*
 - *J'ai développé de bonnes habitudes de vie*
 - *M'a donné de bons outils*
- Du point de vue des études
 - *M'a permis un retour aux études*
 - *M'a permis de terminer mon secondaire*
 - *Un coup de pouce pour terminer mon Cégep*
- Par rapport à des ressources communautaires ou à des aspects administratifs
 - *M'a donné accès à des services*
 - *M'a aidé avec mes papiers (en lien avec l'immigration et différents services)*

Avis moins appréciés

- *Ça ne m'a pas apporté grand-chose*
- *J'avais déjà les capacités*

3.3 Effets sur la situation financière et personnelle

Au début du parcours d'insertion, 74% des personnes se disaient sans emploi. Une fois le parcours terminé, et à partir du temps deux de mesure (T2), nous observons une évolution générale positive de leur situation financière et personnelle par rapport à la situation perçue au début de leur parcours d'insertion. Nous notons que la situation post-parcours demeure généralement positive du temps 2 (T2) au temps 6 (T6) (tableau 13).

Tableau 13 : Évolution de la situation financière et personnelle (de T2 à T6)

	T2 (n=50)	T3 (n=44-45)	T4 (n=37-38)	T5 (n=53-55)	T6 (n=37)	Moyenne
Comment qualifieriez-vous l'évolution de votre situation financière depuis votre parcours en EI ?						
Elle s'est fortement dégradée	0%	0%	3%	4%	3%	2%
Elle s'est un peu dégradée	25%	11%	8%	13%	16%	15%
Elle est restée la même	13%	40%	30%	20%	19%	24%
Elle s'est un peu améliorée	13%	24%	32%	29%	41%	28%
Elle s'est fortement améliorée	50%	24%	27%	35%	22%	32%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Comment qualifieriez-vous l'évolution de votre situation personnelle depuis votre parcours en EI ?						
Elle s'est fortement dégradée	0%	0%	3%	2%	3%	1%
Elle s'est un peu dégradée	13%	5%	0%	6%	3%	5%
Elle est restée la même	25%	27%	26%	19%	22%	24%
Elle s'est un peu améliorée	38%	39%	45%	47%	54%	44%
Elle s'est fortement améliorée	25%	30%	26%	26%	19%	25%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Les auteures (2022).

Il demeure qu'un très petit nombre de personnes (entre 3 et 4%), à partir du temps 4 (T4), ont vu leur situation financière et personnelle se dégrader fortement. Cependant, le nombre de personnes ayant indiqué que leur situation s'était un peu dégradée est à la baisse de T2 à T6.

De plus, nous observons une évolution en dents de scie pour les trois variables financières : « elle est restée la même », « un peu améliorée » et « très fortement améliorée ». Les appréciations peuvent varier à la baisse ou à la hausse possiblement en lien avec une perte ou une entrée en emploi. Somme toute, le cumul des réponses à T2 et T6, pour « un peu améliorée » et « fortement améliorée », indique le même taux de pourcentage, soit 63 %. Sur deux ans et demi à trois années, il y a amélioration de la situation pour presque 2 personnes sur 3.

Maintenant, pour la situation personnelle, la situation est encore plus positive. Il y a certes des variations à la hausse ou à la baisse observables entre les temps de mesure, mais, de façon générale, un nombre peu élevé de personnes trouvaient que leur situation s'était dégradée (3%) ou qu'elle s'était un peu dégradée (3%), pour un cumul de 6% contre 19% pour la situation financière. Maintenant, le cumul des réponses en pourcentage, pour les variables « légèrement améliorée » et « très améliorée », est à la hausse de 10 points de pourcentage entre T2 et T6, passant de 63% à 73%.

3.4 Effets sur le statut d'emploi

Au début de leur parcours, au premier temps de mesure (T0), les 110 personnes pour lesquelles nous disposons de données et ayant indiqué vouloir participer à notre étude étaient majoritairement sans emploi (74%) (voir tableau 9).

Dans le tableau 14, les données de collecte à T1 indiquent une évolution nette au niveau de la situation d'emploi. Les données présentent l'évolution de cette situation de T1 à T6. Différents constats se dégagent.

Tableau 14 : Évolution du statut d'emploi ou d'occupation (de T1 à T6)

Situation	T1 (n=62)	T2 (n=58)	T3 (n=60)	T4 (n=42)	T5 (n=55)	T6 (n=37)
Travail	52%	55%	43%	45%	60%	65%
Aux études	15%	17%	27%	12%	7%	3%
Aux études et travail	0%	2%	5%	14%	13%	5%
Sans emploi	29%	22%	20%	24%	9%	22%
Autre	3%	3%	5%	5%	11%	5%

Source : Les auteures (2022).

Premièrement, plus de 50% des personnes sont insérées en emploi à T1, ce taux augmente de 12 points de pourcentage pour atteindre 70% à T6 si nous additionnons les variables « au travail » (65%) et « aux études et au travail » (5%). C'est donc dire que 7 personnes sur 10 (en pourcentage) sont présentes sur le marché du travail au dernier temps de collecte de données, c'est-à-dire entre 2 et 3 ans après la fin de leur parcours d'insertion.

Deuxièmement, nous observons aussi qu'un peu moins de 3 personnes sur 10 (29 %) étaient sans emploi à T1 et que ce pourcentage diminue à 22 % (un peu plus d'une personne sur 5) à T6, soit une diminution de 7 points de pourcentage. La catégorie autre (qui peut, par exemple, inclure des situations liées à une maladie, un accident de travail, une grossesse) regroupe une moyenne de 6% des répondant-e-s sur les 6 temps de mesure.

Troisièmement, il y a présence d'une rupture dans l'évolution à la hausse de la situation « en emploi » à T3 et T4. Nous faisons l'hypothèse que cette baisse de la présence en emploi par rapport à T2 est liée à l'effet de la première vague de la COVID-19 (mars à septembre 2020) : il y a une baisse du nombre de personnes au travail et sans emploi et une hausse du nombre de personnes aux études. La situation se rétablit aux temps 5 et 6 de mesure.

Parmi les répondant-e-s qui ont indiqué des changements d'emploi entre les temps de mesure à partir de T3, nous observons là encore un effet possible de la crise sanitaire (tableau 15). Somme toute, les changements d'emploi sont importants à T4, toujours présence de la situation pandémique et indiquent une stabilisation à T6.

Tableau 15 : Changements d'emploi entre les temps de mesure (de T3 à T6)

Avez-vous changé d'emploi depuis le dernier temps de mesure	T3 (n 27)	T4 (n 36)	T5 (n 44)	T6 (n 26)
Non	52%	31%	52%	85%
Oui	48%	69%	48%	15%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Les auteures (2022).

Enfin, nous nous sommes intéressé·e·s au lien entre la formation et l'expérience de travail en EI et le ou les emplois occupés après avoir terminé un parcours d'insertion (tableau 16). De façon générale, un lien est présent pour un peu plus du tiers des personnes en emploi : en moyenne, 35 % des répondant·e·s occupent un emploi lié au domaine de spécialisation du plateau de travail de leur EI.

Tableau 16 : Lien avec la formation en EI (de T3 à T6)

Lien entre votre travail et la formation en EI	T3 (n 25)	T4 (n 24)	T5 (n 41)	T6 (n 21)	Moyenne
Même domaine	44	33	31	31	35
Domaine différent mais des ressemblances	20	9	12	8	12
Autre domaine	36	58	57	61	53
Total	100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

En moyenne, les répondant·e·s ont indiqué travailler dans un secteur différent du plateau de travail proposé par l'EI où elles ont fait leur parcours d'insertion. Cette situation n'est pas surprenante puisque la mission générale des EI est d'offrir une expérience d'insertion au travail et non de former des personnes pour un secteur particulier d'emploi.

3.5 Qualité des emplois occupés

Différentes questions du questionnaire Q4 nous permettent de statuer sur la qualité des emplois occupés par les participant·e·s entre T3 et T6.

Tableau 17 : Appréciation générale des conditions matérielles de travail (de T3 à T6)

Conditions matérielles de travail	T3 (n 24)	T4 (n 22)	T5 (n 38)	T6 (n 24)	Moyenne
Passables	44	27	22	12	26
Bonnes	44	50	56	60	53
Très bonnes	12	23	22	28	21
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Les auteures (2022).

Une première question portait sur l'évolution des conditions matérielles générales des répondant·e·s (tableau 17). Nous observons des conditions matérielles jugées principalement passables (44%) et bonnes (44%) à T3 et une amélioration continue dans la perception des conditions matérielles de travail : pour les réponses « bonnes » et « très bonnes », on passe de 56% à T3, à 88% pour T6, une hausse de 32 points de pourcentage.

Plus précisément, les conditions matérielles retenues renvoient, dans notre étude, au statut d'emploi, au salaire horaire, aux avantages sociaux obtenus et au climat de travail.

Tableau 18 : Type d'emploi (de T3 à T6)

Statut d'emploi	T3 (n 25)	T4 (n 24)	T5 (41)	T6 (25)	Moyenne
Temps partiel	8	12	14	20	13
Temps plein	92	88	86	80	87
T total	100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

Les personnes ayant répondu à la question relative au type d'emploi occupé ont indiqué majoritairement (87%) travailler à plein temps, c'est-à-dire 30 heures et plus par semaine (tableau 18). Nous observons toutefois une tendance significative à la baisse du pourcentage de personnes ayant répondu à cette question qui ont déclaré travailler à temps plein entre T3 et T6.

Tableau 19 : Salaire horaire des participant·e·s (de T3 à T6)

Salaire horaire	T3 (23)	T4 (34)	T5 (43)	T6 (25)	Moyenne
Moins de 15\$/ h	38	24	23	8	23
Entre 15 et 20\$/ h	42	40	34	60	44
Plus de 20\$/ h	20	36	43	32	33
T total	100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

Sur le plan salarial (tableau 19), le nombre de répondant·e·s touchant moins de 15\$/h a diminué de façon importante entre T3 à T6. La grande majorité des personnes de cette catégorie gagnaient plus que le salaire minimum (lequel était établi au Québec entre 11.25\$/h, juin 2017, et 14.25\$/h, juillet 2022⁹). Les personnes gagnant plus de 20\$/h ont déclaré des salaires entre 20 et 30\$/h.

Sur les avantages sociaux, nous observons une hausse entre T3 et T6 du nombre de personnes indiquant bénéficier de tels avantages (tableau 20). Les plus souvent identifiés sont : avoir des assurances collectives (une moyenne de 91%) et avoir droit à plus de vacances que le minimum légal (68%).

Tableau 20 : Indications sur la présence ou non d'avantages sociaux (de T3 à T6)

Avantages sociaux	T3 (n 24)	T4 (n 21)	T5 (n 41)	T6 (n 25)	Moyenne
Non	46	43	40	25	39
Oui	46	57	55	67	56
Pas encore	8	0	5	8	5
T total	100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

⁹ <https://statistique.quebec.ca/fr/document/taux-du-salaire-minimum-quebec/tableau/taux-du-salaire-minimum-quebec>.

Enfin, le tableau 21 présente l'évolution des perceptions des répondant·e·s en lien avec le climat de travail, tel que perçu aux quatre derniers temps de collecte des données. Nous observons la présence de « bons » et « très bons » climats de travail à tous les moments de captation des données. Il est à noter qu'entre 5 et 20% des personnes jugeaient leur climat de travail soit mauvais (5%) ou passable (19%) à T3 alors que ces pourcentages sont de 0% (mauvais) et 16% (passable) à T6.

Tableau 21 : Perceptions relatives au climat de travail (de T3 à T6)

Climat de travail	T3 (n 21)	T4 (n 21)	T5 (n 38)	T6 (n 25)	Moyenne
Mauvais	5	0	0	0	1
Passable	19	10	16	16	15
Bon	48	67	50	52	54
Très bon	28	23	34	32	29
Total	100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

3.6 Effets sur les compétences professionnelles et utilisation des savoir-être acquis en EI

De façon globale, les participant·e·s ont indiqué que leurs compétences professionnelles se sont améliorées avec leur parcours. L'effet semble aussi perdurer dans le temps. Ceci indique une rétention perçue des apprentissages qui se traduit par une amélioration ressentie de ses capacités professionnelles en situation d'emploi (tableau 22).

Tableau 22 : Évolution des compétences professionnelles (de T3 à T6)

Vos compétences professionnelles depuis votre parcours en EI?	T3 (n=44)	T4 (n=37)	T5 (n=55)	T6 (n=37)
Elles se sont un peu dégradées	2%	3%	2%	0%
Elles sont restées à peu près les mêmes	16%	11%	15%	14%
Elles se sont un peu améliorées	59%	70%	56%	51%
Elles se sont fortement améliorées	23%	16%	27%	35%

Source : Les auteures (2022).

De façon complémentaire, en lien avec les emplois occupés entre T3 et T6, nous avons posé deux questions sur les savoirs utilisés : une première question portait sur l'utilisation des « savoir-faire professionnels » (tableau 18); une deuxième, sur l'utilisation des « savoir-être » acquis lors du parcours d'insertion (tableau 23).

Tableau 23 : Utilisation de savoirs professionnels (de T3 à T6)

J'utilise les savoirs professionnels acquis en EI				T3 (n 27)	T4 (n 36)	T5 (n 44)	T6 (n 26)	Moyenne
	Non			52	62	67	69	63
	Oui			48	38	33	31	38
	Total			100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

En cours d'emploi, les savoirs professionnels ou techniques acquis en EI sont dits être utilisés entre 31% et 48% aux quatre temps de mesure. C'est donc dire que pour un peu plus du tiers des répondant·e·s, il est indiqué que les savoirs professionnels acquis sont utilisés.

Cependant, pour les mêmes périodes, les « savoir-être » développés en cours de programme d'insertion sont dits être moins utilisés (entre 20 et 35 %) que les savoirs professionnels ou techniques (tableau 24).

Tableau 24 : Utilisation de savoir-être (de T3 à T6)

J'utilise les savoirs être acquis en EI				T3 (n 25)	T4 (n 21)	T5 (n 32)	T6 (n 26)	Moyenne
	Non			80	76	76	65	74
	Oui			20	24	24	35	26
	Total			100	100	100	100	100

Source : Les auteures (2022).

Il est à noter que la perception de l'utilisation des savoir-être plus sociaux que professionnels progresse légèrement de T3 à T6 (écart de 6 points de pourcentage). Il est possible que la prise de confiance de sa capacité d'être en emploi et de demeurer en emploi influence cette perception.

3.7 Effets sur l'évolution de la situation de logement

La grande majorité des personnes participant à l'étude occupait un logement locatif au temps zéro, soit à leur entrée en EI. Cette location était faite en solo, partagée avec des membres de la famille ou un ou des colocataires. Quelques participant·e·s habitaient aussi dans un foyer, dont 2 femmes, en raison de situations de violence conjugale, et 2 hommes, pour d'autres raisons. Quelques personnes étaient membres d'une coopérative d'habitation ou y ont emménagé à la suite de leur parcours en insertion. Fait à noter, 3 personnes disent avoir accédé à la propriété à la suite de leur parcours en insertion.

Nous avons posé une question sur les déménagements : « depuis la fin de votre parcours, avez-vous déménagé? ». Sur les 65 personnes ayant répondu à cette question, 28 ont dit avoir déménagé (43%). Pour 19 des 28 personnes (68%), donc un peu plus de 2 personnes sur trois, ont indiqué que leur nouveau logement représente une amélioration par rapport à la qualité précédente de leur logement.

Une fois le parcours terminé, nous avons pu suivre l'évolution de la situation des répondant·e·s à l'étude sur les différentes situations de logement (tableau 25).

Tableau 25 : Évolution de la situation de logement des participant·e·s (de T1 à T6)

	T1 (n=62)	T2 (n=58)	T3 (n=60)	T4 (n=42)	T5 (n=55)	T6 (n=37)	Moyenne
Logement loué par vous-même	29%	24%	28%	41%	35%	35%	32%
Logement loué avec d'autres (co-location)	40%	43%	37%	31%	29%	41%	37%
Vous vivez chez votre famille sans frais de location	13%	12%	12%	10%	13%	8%	11%
Vous vivez chez votre famille avec frais de location	11%	12%	10%	10%	9%	5%	10%
Sans logement fixe	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0,3%
Autre (ex foyer d'accueil/ propre maison)	7%	9%	12%	10%	15%	11%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Les auteures (2022).

Au sujet de la situation de logement, de façon générale, nous observons une autonomisation légèrement à la hausse à la suite de la fin du parcours. Ainsi, au T1 de l'étude, 69% des personnes occupaient en solo un logement ou étaient en situation de co-location, alors que ce taux passe à 76% à T6, une légère hausse de 7 points de pourcentage. Notons aussi que le pourcentage de personnes louant seules un logement passe de 29% (T1) à 35% (T6), une hausse de 6 points de pourcentage.

3.8 Effets du parcours d'insertion sur les relations sociales

Les données recueillies de T3 à T6 nous indiquent une amélioration générale des relations sociales des personnes ayant complété un parcours d'insertion (tableau 26).

Tableau 26 : Évolution des relations personnelles depuis la fin du parcours (de T3 à T6)

Évolution de vos relations personnelles et sociales depuis votre parcours en EI ?	T3 (n=44)	T4 (n=38)	T5 (n=54)	T6 (n=37)	Moyenne
Elles se sont fortement dégradées	0%	0%	0%	3%	1%
Elles se sont un peu dégradées	2%	0%	4%	5%	3%
Elles sont restées à peu près les mêmes	73%	84%	72%	62%	73%
Elles se sont un peu améliorées	14%	8%	17%	19%	14%
Elles se sont fortement améliorées	11%	8%	7%	11%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Les auteures (2022).

De façon générale, nous constatons une certaine polarisation des réponses à T6 par rapport à T1 où très peu de personnes indiquaient que leurs relations s'étaient dégradées ou fortement dégradées :

- un peu moins d'un répondant·e sur dix a mentionné vivre une dégradation du niveau de ses relations sociales (8% des répondant·e·s à T6);
- presque les deux tiers des répondant·e·s (62%) indiquaient que le niveau de leurs relations est resté à peu près le même;

- un peu moins du tiers (30%) ont indiqué une amélioration moyenne (19%) ou forte (11%).

Premières conclusions

Premièrement, entre leur entrée en EI et la fin de la période de suivi post-parcours, pour la majorité des personnes ayant participé à notre étude, nous observons une amélioration globale de leur situation financière, des capacités sociales et professionnelles et du bien-être général. Concrètement, cela signifie que, pour ces personnes, cette expérience a été globalement positive et bénéfique. Il est intéressant de remarquer que les personnes sont majoritairement en emploi, qu'elles occupent des emplois principalement à temps plein et que la rémunération est globalement supérieure au salaire minimum. Ces personnes ont tendance à ne pas changer souvent d'emploi.

L'analyse fine des indicateurs clés retenus nous indique que cet effet global positif est parsemé de nuances dans les situations vécues par les répondant·e·s. En effet, si nous observons des situations améliorées, selon les indicateurs utilisés les plus parlants, nous notons aussi la présence de situations délicates et parfois difficiles pour des participant·e·s à l'étude.

Ce premier niveau d'analyse semble ainsi indiquer la présence de trajectoires différenciées post-parcours entre les répondant·e·s à notre étude. Une analyse plus approfondie des données relatives aux situations post-parcours devrait nous permettre d'identifier des profils distincts dans les trajectoires post-parcours.

4. PROFILS POST-INSERTION DE LA POPULATION AYANT COMPLÉTÉ UN PARCOURS EN EI

La présentation des données dans la section 3.0 nous a permis de mesurer l'appréciation globale et l'évaluation de certains indicateurs précis. Nous avons observé de grandes tendances, allant d'appréciations globales et d'apports spécifiques très positifs à des appréciations minoritaires indiquant une évaluation mitigée ou même négative.

Ces observations semblaient révéler la présence de profils distincts parmi les personnes en situation post-insertive en EI. Dans la présente section, nous analyserons les données afin de valider cette intuition de présence de profils latents parmi les répondant·e·s. Nous tenterons aussi de savoir si des facteurs explicatifs particuliers entrent en compte pour expliquer ces profils latents.

4.1 Profils post-insertion se dégageant des données de notre étude

Aux temps de mesure 3, 4, 5 et 6 (T3, T4, T5 et T6), nous avons mené des analyses statistiques de profils latents afin d'identifier s'il était possible statistiquement d'identifier de façon inductive un ou des profils distincts de participant·e·s.

Un profil de participant·e·s représente un groupe de personnes possédant des tendances similaires en matière de « qualité de vie » (QDV), tendances qui se distinguent de celles présentes dans d'autres profils en présence.

Les premiers temps de mesure (T0, T1 et T2) n'ont pas été retenus. Pour les autres temps de mesure (de T3 à T6), T3 prend place entre un an et un an et demi après la fin du parcours d'insertion, un moment que nous jugeons adéquat pour bien mesurer la présence de profils latents : c'est-à-dire de situations relativement fortes et révélatrices à comparer avec les autres temps de mesure (T4 et T5). À partir de T3, les participant·e·s devraient normalement voir les effets du parcours se stabiliser; les profils devraient alors être plus clairement observables et plus indicatifs d'une tendance générale que pour les temps précédents de mesure (T0 à T2).

L'analyse de profils latents, menée à partir du logiciel Mplus, a été conduite par étapes :

- Étape 1 : plusieurs modèles ont été testés, incluant de 1 à 5 profils latents, sur la base des scores des participant·e·s aux trois dimensions de la QDV;
- Étape 2 : les modèles ainsi générés ont été comparés afin d'identifier le scénario de modélisation qui serait le plus approprié (i.e., celui qui correspondrait le mieux aux données), et ce, en analysant des indicateurs d'adéquation et en procédant à des tests statistiques;
- Étape 3 : le modèle jugé le plus adéquat, sur la base de l'étape précédente, a été examiné en décrivant les moyennes de chaque profil sur les trois dimensions de QDV;

- Étape 4 : en utilisant le profil auquel chaque participant·e a la plus grande probabilité d'appartenir, une information fournie par le logiciel, les participant·e·s de chaque profil ont ensuite été comparés sur la base de différentes variables, notamment le statut d'insertion professionnelle, ainsi qu'une liste de variables sociodémographiques liées au parcours d'insertion; le but était d'identifier (par le biais d'analyses de chi-carré et de tests-t) les variables discriminantes entre les profils.

Identification et description des profils

En ce qui concerne le choix du modèle, plus les indicateurs fournis par le logiciel (indicateurs suivants : AIC, BIC, SSA-BIC et CAIC) pour le modèle sont faibles, plus le modèle est jugé adéquat. Cependant, une amélioration simplement marginale peut parfois être jugée comme non utile, indiquant qu'ajouter un profil au modèle n'améliore pas de façon claire le modèle. En ce qui concerne les tests statistiques, des valeurs de $p < .05$ (significatif) ou $p < .10$ (marginale) significatif) pour les tests statistiques suggèrent que le modèle en question est plus approprié que le modèle comportant un profil de moins. Des $p > .10$ suggèrent que le modèle comportant un profil de plus que le précédent n'est pas plus approprié que ce modèle précédent.

Les tableaux 27 et 28, pour les temps 3 et 4 (T3 et T4), présentent une comparaison des modèles testés d'analyse.

Tableau 27 : Profils possibles testés à T3

T 3	Indicateurs d'adéquation				T tests statistiques			
Nombre de profils	AIC	BIC	SSA-BIC	CAIC (BIC + fp)	VLMR	ALMR	BLRT	Entropie
2 profils	325,19	347,82	316,31	357,82	$p < .10$	$p < .10$	$p < .05$	0,76
3 profils	316,24	347,92	303,81	361,92	$p > .10$	$p > .10$	$p < .05$	0,83
4 profils	309,14	349,87	293,16	367,87	$p > .10$	$p > .10$	$p < .05$	0,88
5 profils	306,06	355,83	286,53	377,83	$p > .10$	$p > .10$	$p > .10$	0,85

Source : Les auteures (2022).

Tableau 28 : Profils possibles testés à T4

T 4	Indicateurs d'adéquation				T tests statistiques			
Nombre de profils	AIC	BIC	SSA-BIC	CAIC (BIC + fp)	VLMR	ALMR	BLRT	Entropie
2 profils	198,76	215,89	184,59	208,76	$p < .05$	$p < .05$	$p < .05$	0,91
3 profils	196,37	220,36	176,53	234,36	$p > .10$	$p > .10$	$p > .10$	0,87
4 profils	199,84	230,68	174,33	248,68	$p > .10$	$p > .10$	$p > .10$	0,84
5 profils	201,57	238,27	170,40	260,27	$p > .10$	$p > .10$	$p > .10$	0,87

Source : Les auteures (2022).

Aux deux temps de mesure (T3 et T4), le modèle incluant deux profils a été jugé le plus adéquat. En effet, les modèles incluant davantage de profils n'étaient pas associés de façon systématique à des valeurs $p < .05$ ou $p < .10$ pour les tests statistiques¹⁰. De plus, l'évolution des indicateurs

¹⁰ Des indicateurs plus faibles pour un modèle (versus un autre) de AIC, BIC, SSA-BIC et CAIC suggèrent que le modèle est meilleur que l'autre. Des valeurs de $p < .05$ (significatif) ou $p < .10$ (marginale) significatif) pour les tests statistiques suggèrent que le modèle est plus approprié que le modèle avec un profil de moins. Des $p > .10$ suggèrent que le modèle incluant un profil de plus que le précédent n'est pas plus approprié que ce modèle précédent.

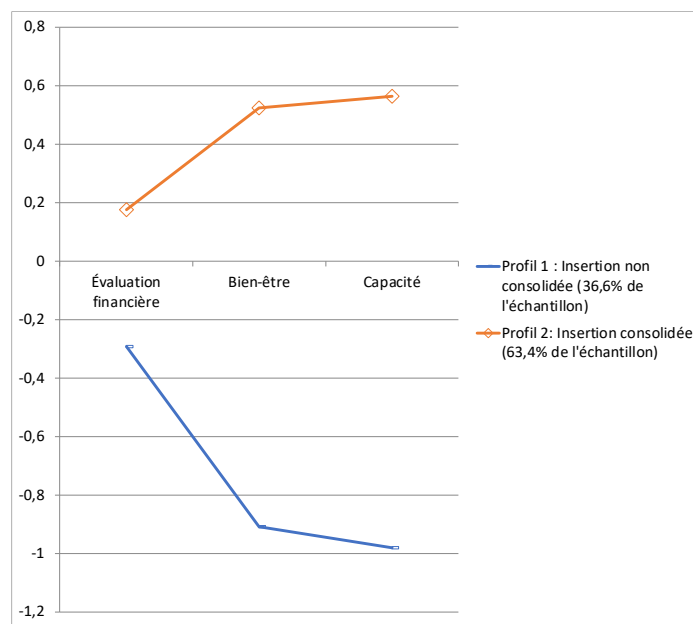
d'adéquation d'un modèle à l'autre suggérait peu d'amélioration associée à l'ajout d'un profil supplémentaire.

Comme le montrent les figures 3 et 4, les indicateurs de QDV des participant·e·s susceptibles d'appartenir aux deux profils identifiés aux temps 3 et 4 suggèrent que, pour les deux temps, il existe :

- un profil (P1) moins populeux (37% des participant·e·s) avec des scores de QDV plus faibles que la moyenne de l'échantillon (la moyenne correspond à une valeur de 0 sur l'axe des y sur les graphiques, dont les scores sont standardisés); et,
- un profil (P2) plus populeux (63%) avec des scores de QDV plus élevés que la moyenne.

Pour les deux profils, les valeurs sur la dimension financière sont un peu plus rapprochées de la moyenne, alors que les scores concernant le bien-être et les capacités sont clairement plus faibles (premier profil) ou plus élevés (deuxième profil) que la moyenne.

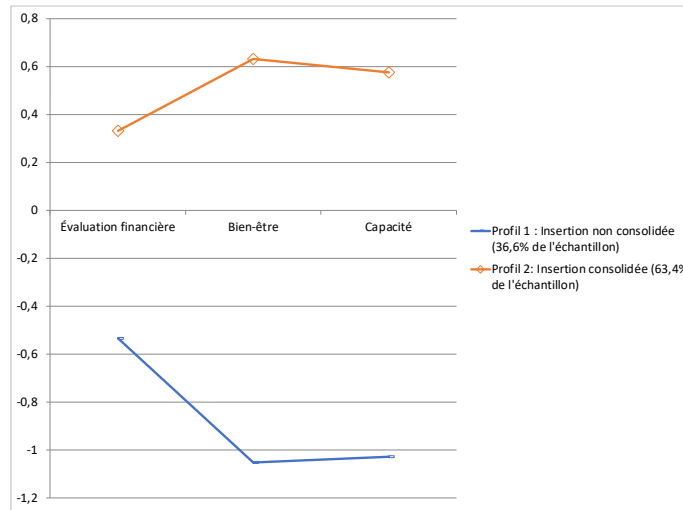
Figure 3 : Profils retenus à T3



Source : Les auteures (2022).

L'entropie ne doit pas être prise en compte pour l'identification du meilleur modèle. Cependant, il est usuellement rapporté. Il indique la qualité de la classification (1=classification parfaite; 0=très mauvaise classification).

Figure 4 : Profils retenus à T4



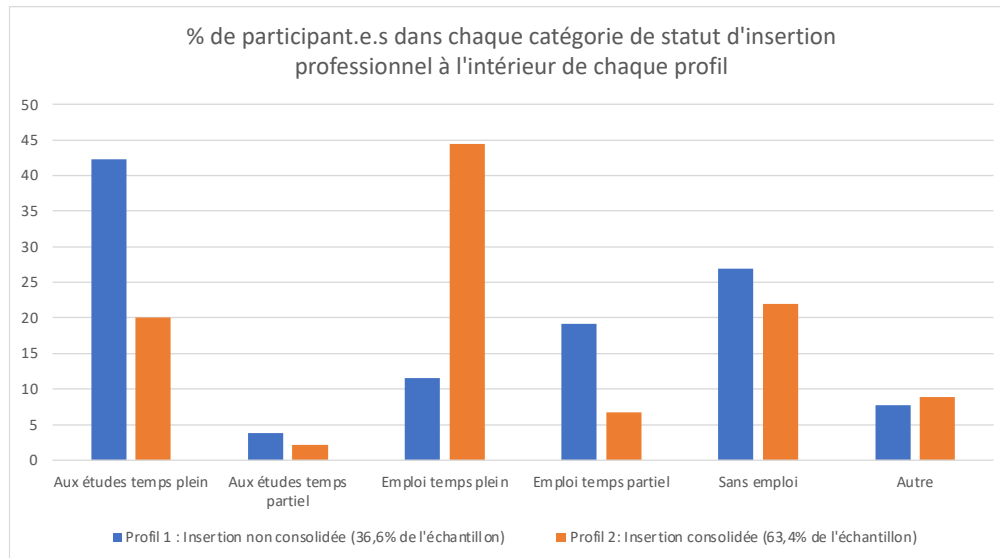
Source : Les auteures (2022).

Comme le suggèrent les figures 3 et 4, aux temps de mesure T3 et T4, le deuxième profil (P2), dit « insertion consolidée », semble plus susceptible de se retrouver en situation d'emploi à temps plein ou partiel que le premier profil, dit « insertion non consolidée » (P1).

- À T3, 51% des personnes de P2 étaient en emploi à temps plein ou partiel comparativement à 31% des personnes de P1;
- À T4, 65% des personnes de P2 étaient en emploi (et toutes à temps plein, aucune à temps partiel). En comparaison, 47% l'étaient dans le P1, avec seulement 20% des personnes travaillant à temps plein;
- La proportion de personnes sans emploi était plus élevée aux deux temps de mesure dans le premier profil (T3 : 27% et T4 : 33%) que dans le deuxième (T3 : 22% et T4 : 19%);
- Particulièrement au T3, la proportion de personnes aux études était particulièrement élevée (46%) dans le premier profil (P1), en comparaison au deuxième profil (22%) (P2).

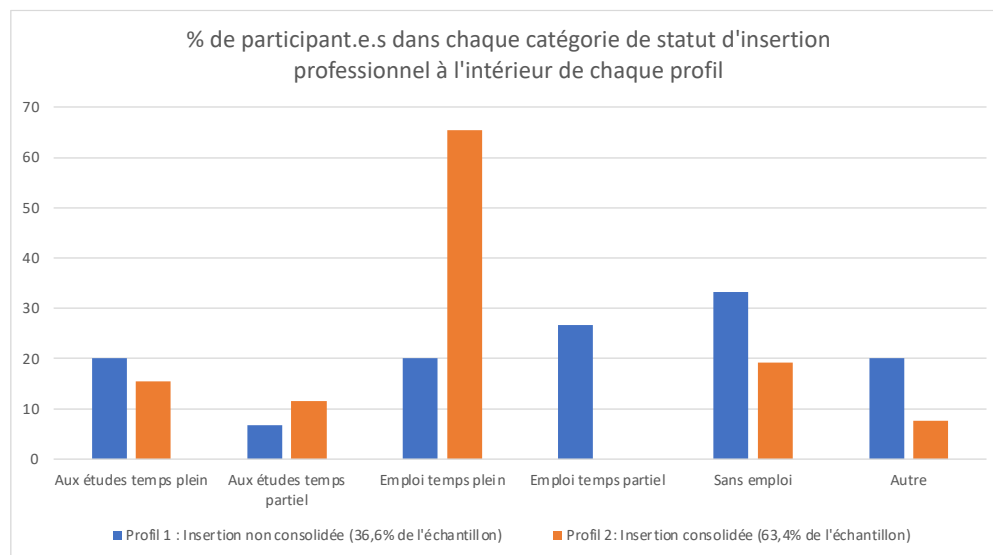
Sur la base des tendances décrites ci-dessus pour la qualité de vie et la situation professionnelle dans les deux profils, les assignations « *Insertion non consolidée* » et « *Insertion consolidée* » ont été respectivement attribuées par notre équipe pour qualifier les deux profils observés.

Figure 5 : Type d'emploi occupé par les répondant·e·s à T3 pour les profils P1 et P2



Source : Les auteures (2022).

Figure 6 : Type d'emploi occupé par les répondant·e·s à T4 pour les profils P1 et P2



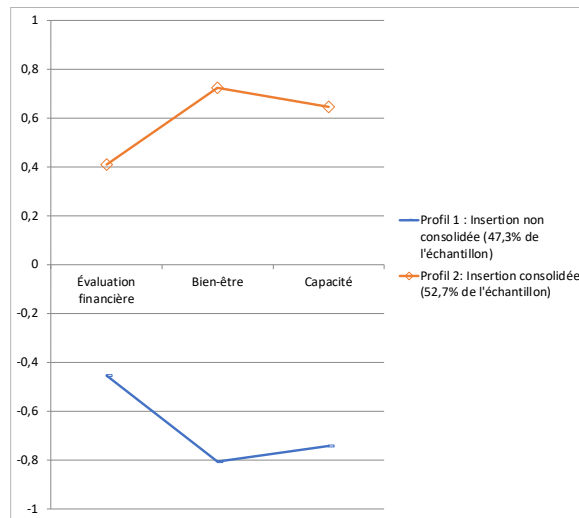
Source : Les auteures (2022).

Comme une stabilité est observée dans le choix du modèle à deux profils et dans les scores de QDV de ces deux profils pour les temps 3 et 4 (T3 et T4), pour les temps 5 et 6 (T5 et T6), le modèle comportant deux profils a aussi été retenu.

Le patron de scores de QDV obtenu pour ce modèle aux temps 5 et 6 (T5 et T6) suggère l'existence de patrons de scores de QDV similaires à ceux des temps 3 et 4. Comme pour les temps 3 et 4 (T3 et T4), les graphiques 7 et 8 montrent qu'aux temps 5 et 6, c'est

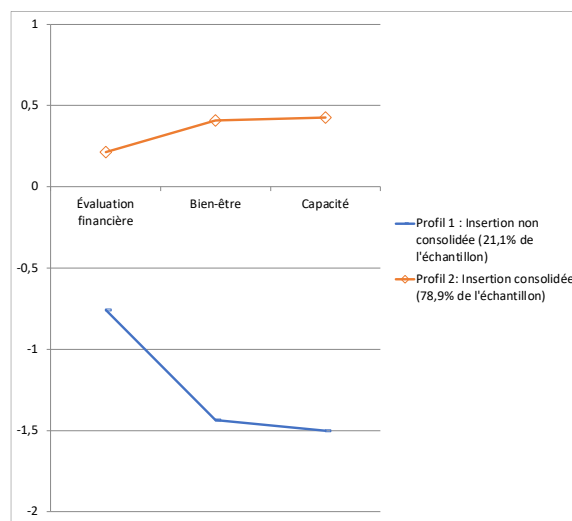
particulièrement sur les dimensions de la QDV bien-être et capacité que les deux profils se distinguent avec des scores plus éloignés de la moyenne. Il est à noter qu'au temps 5 (T5), les profils identifiés, bien que similaires aux autres temps en termes de scores, incluent une proportion plus équilibrée de participants (Insertion non consolidée : 47%; Insertion consolidée : 53%). Au temps 6 (T6), les deux proportions sont respectivement de 21% et 79%, suggérant un retour à la prépondérance du profil consolidé au temps 6 (T6) (comme aux temps 3 et 4 (T3 ET T4). Il y a un possible effet COVID qui a joué un rôle dans cette tendance.

Figure 7 : Profils retenus à T5



Source : Les auteures (2022).

Figure 8 : Profils retenus à T6

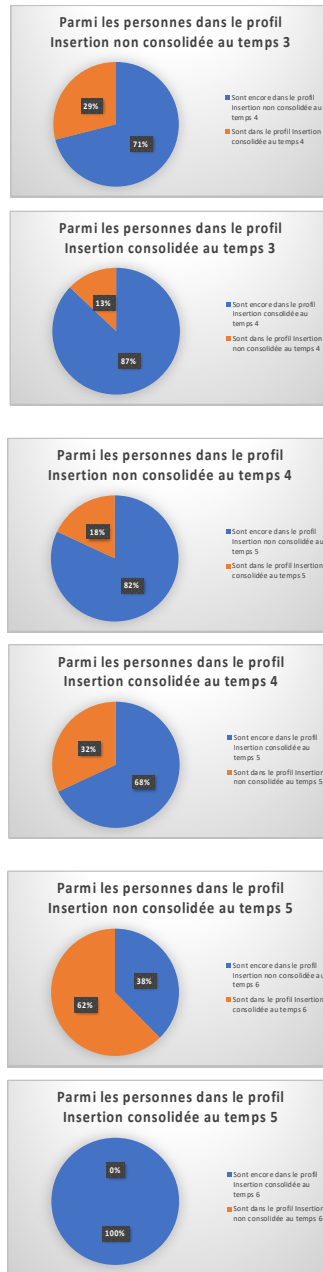


Source : Les auteures (2022).

Évolution de l'appartenance aux profils

L'évolution de l'appartenance aux deux profils au fil des quatre temps de mesure a été analysée (figure 9).

Figure 9 : Évolution des transferts d'un profil à l'autre entre T3-T4, T5-T5 et T5-T6



Source : Les auteures (2022).

Comme le montrent les graphiques de la figure 9, le patron d'évolution entre les temps T3 et T4 et entre les temps T5 et T6 sont similaires. Entre ces temps de mesure, il semble qu'une vaste majorité (entre 88% et 100% selon le temps) des personnes dans le profil consolidé au temps antérieur se retrouve toujours dans le profil consolidé au temps suivant. De plus, entre ces temps de mesure, une proportion significative (entre 29% et 63% selon le temps) de personnes dans le profil non consolidé se retrouve dans un profil consolidé au temps subséquent, suggérant un processus de consolidation qui se produit au fil du temps chez les répondant-e-s.

Cependant, entre le temps de mesure T4 et T5 l'évolution est différente : la grande majorité (82%) des personnes dans le profil non consolidé au premier de ces deux temps se retrouve toujours dans le profil non consolidé au temps suivant. Puis, une certaine proportion (32%) des personnes dans le profil consolidé au premier de ces deux temps se retrouvent dans le profil non consolidé au temps suivant.

Il semble que lors de ce passage, entre le T4 et T5, une certaine stagnation ou même dégradation est observable. Il est plausible que ce passage se soit produit durant, ou à la suite des phases aiguës de la pandémie de la COVID-19 (entre mars et septembre 2020), situation sanitaire qui a certainement influencé l'insertion socioprofessionnelle. Toutefois, il est rassurant de noter une résilience évidente alors que près du deux tiers (63%) du profil non consolidé au T5 sont dans le profil consolidé au T6.

Caractéristiques discriminantes des personnes dans les deux profils

En ce qui concerne les différences entre les profils sur le plan des variables sociodémographiques en lien avec le parcours d'insertion, les analyses ont été menées seulement au temps 3 (T3), en raison du plus large échantillon à ce temps de mesure, favorisant la puissance statistique pour identifier des effets significatifs ou marginalement significatifs.

Le tableau 29 présente les variables qui diffèrent de façon significative ou de façon marginalement significative (test-t ou chi-carré avec valeurs de $p < .05$ ou $.10$ respectivement) entre les deux profils (P1 et P2) au temps de mesure 3 (T3).

Tableau 29 : Variables¹¹ discriminantes entre les deux profils P1 et P2 à T3

Variables	Insertion non consolidée (P1)	Insertion consolidée (P2)
Avoir un ou des enfants	19%	47%
Être célibataire	65%	33%
Être né·e ailleurs qu'au Canada	24%	50%
Santé physique perçue (score plus élevé = meilleure santé)	M = 2,62	M = 3,42
Santé mentale perçue (score plus élevé = meilleure santé)	M = 2,77	M = 3,42
Sans emploi avant le parcours en EI	92%	69%
Parcours EI avec objectif de développement de compétences	47%	16%

Source : Les auteures (2022).

De façon globale, il ressort que les participant·e·s du profil non consolidé (P1) présentent plusieurs formes de vulnérabilité qui ne sont pas retrouvées aussi fréquemment ou à un aussi fort degré dans le profil consolidé (P2), c'est-à-dire :

- le fait d'être célibataire;
- d'avoir une santé physique et une santé mentale perçues moins bonnes;
- d'avoir été sans emploi plusieurs semaines ou mois avant le parcours en EI.

En ce qui concerne le profil consolidé (P2), les répondant·e·s de ce profil étaient plus nombreux ou nombreuses proportionnellement à :

- être né·e·s ailleurs qu'au Canada;
- avoir une santé physique et une santé mentale perçues plus positives;
- être moins nombreux proportionnellement à avoir été sans emploi plusieurs semaines ou plusieurs mois avant le début du parcours en EI.

Dans le profil non consolidé (P1), près de la moitié des répondant·e·s avait comme objectif de développer leurs compétences au début du parcours en EI. Dans le profil consolidé (P2), cette proportion était beaucoup plus faible. Cette caractéristique témoigne d'un niveau de confiance jugé adéquat par les répondant·e·s de ce profil en ce qui a trait à leur maîtrise des compétences professionnelles requises pour intégrer le marché du travail. Ceci ne signifie pas qu'il n'y ait pas de travail à faire sur ce point, mais que l'écart entre ce qui est déjà acquis et les nouvelles compétences à développer ne leur semble pas poser un problème. L'inverse peut être déduit de cette observation. Les personnes du profil non consolidé jugent important de parfaire leur formation en ce qui a trait aux compétences professionnelles à développer. Il y a là une clé de

¹¹ Lorsqu'un pourcentage est présenté, il s'agit du pourcentage de participant.e.s ayant cette caractéristique parmi les participant.e.s du profil en question. Lorsqu'une moyenne est présentée, il s'agit de la moyenne de la caractéristique pour les participant.e.s du profil en question. Les deux profils diffèrent sur chacune de ces variables minimalement à $p < .10$ (tendance marginalement significative), analyse basée sur des chi-carrés ou tests-t.

lecture à considérer dès le recrutement des candidat·e·s qui désirent s'engager dans un parcours d'insertion en EI.

Les autres caractéristiques – l'âge, le genre, la langue maternelle, le niveau d'éducation, le fait de penser subir ou non subir de la discrimination, le type de logement – ne sont pas présentées dans le tableau 25. Bien que ces variables puissent exercer une influence sur l'insertion socio-professionnelle, les différences sur ces variables entre les profils 1 et 2 n'étaient pas au moins marginalement significatives entre les deux profils. Nous ne les avons donc pas retenues comme pertinentes statistiquement parlant.

4.2 Interprétation des résultats sur les deux profils identifiés en post-parcours

Jusqu'à présent, les travaux de recherche réalisés par ou pour le Collectif des entreprises d'insertion n'avaient pas permis d'identifier l'existence de profils relativement à la situation des personnes ayant terminé avec succès un parcours d'insertion. La population post-insertion était perçue et représentée comme un tout homogène.

Notre étude révèle la présence d'un nuage de situations de profils personnels qui, une fois analysées à l'aide d'outils statistiques, permet de mettre en évidence deux configurations de situations, lesquelles correspondent aux deux profils identifiés.

L'analyse de ces profils nous a amené·e·s à les qualifier à l'aide des expressions : insertion consolidée et insertion non consolidée. Le dénominateur commun est le qualificatif « insertion » : cette dernière est réelle pour la majorité des personnes. Cependant, le fait que l'insertion soit consolidée ne signifie pas que cette situation soit statique dans l'avenir. Elle peut certes :

- évoluer encore positivement, en permettant une consolidation encore plus solide, conduisant éventuelle à une mobilité sociale ou professionnelle;
- demeurer à l'état observé à T6;
- régresser vers la situation de non consolidation.

De même, le fait que l'insertion ne soit pas consolidée ne signifie pas non plus que cette situation soit statique. Elle peut aussi :

- évoluer vers une situation d'insertion consolidée, représentant alors un parachèvement du processus d'insertion;
- demeurer à l'état actuel des choses (T6);
- régresser vers une situation d'exclusion sociale ou économique;

Si, pour près de 80% des personnes ayant répondu à T6, la situation d'insertion consolidée témoigne très bien des effets positifs du programme d'insertion qu'elles ont suivi, il n'en demeure pas moins qu'environ 20% des répondant·e·s sont encore en situation fragile à T6 et pourraient avoir besoin d'un accompagnement pour permettre le passage à une consolidation accomplie de leur trajectoire d'insertion.

Il est intéressant de noter les caractéristiques qui influencent positivement l'appartenance à un profil caractérisé par une consolidation réussie du parcours d'insertion : le fait d'être né à l'extérieur du Canada, d'avoir une relative bonne santé physique et mentale et de ne pas avoir été longtemps sans emploi avant le début du parcours. Ces éléments, en termes de qualité préalable à déceler quant à l'état de santé et d'un moins grand éloignement du marché du travail, semblent jouer un rôle positif pour faire du parcours d'insertion une expérience réussie. Ces personnes présentent aussi une confiance en elles quant à la qualité de leurs compétences professionnelles. Cette information aussi est importante à prendre en considération, non pas pour exclure ces personnes, mais plutôt afin de bien définir le parcours d'insertion à leur offrir.

Prendre en considération ces constats aiderait à détecter ces profils dès l'entrée des personnes dans un programme d'insertion. Ceci pourrait permettre de proposer des programmes d'insertion adaptés – sur le plan des compétences à développer, tant les compétences sociales, culturelles, techniques ou professionnelles – aux besoins des personnes en insertion.

- Pour certaines personnes, il serait important de mettre plus l'accent, au début du parcours, sur le développement de leurs compétences sociales et culturelles;
- Pour d'autres, il s'agirait de mettre plus l'accent sur le développement ou la consolidation des compétences techniques et professionnelles;
- Enfin, pour un troisième groupe, il serait important de bien équilibrer les types de compétences à acquérir ou à travailler.

Agir en amont, dès le recrutement des participant-e-s à un programme d'insertion, à partir d'outils tenant compte des acquis de notre étude, pourrait avoir un effet positif sur le nombre de personnes recrutées, sur le nombre de personnes terminant avec succès leur période de probation et sur la durée du parcours d'insertion.

- Pour certaines personnes, il serait adéquat de pouvoir rester en EI sur une période de plus de 6 mois (pouvant aller jusqu'à une année), quitte à permettre des passerelles vers d'autres services de support communautaire en permettant des allers et retours dans l'EI.
- Pour d'autres, il serait adéquat de quitter plus rapidement l'EI pour intégrer un emploi régulier ou suivre un programme d'études ou de formation qualifiante, quitte à offrir un filet de sécurité permettant le maintien d'un suivi de qualité auprès de ces personnes.

5. RETOUR SUR LES OBJECTIFS D'ÉTUDE DÉFINIS PAR EDSC

En fonction des questions de recherche définies par EDSC, notre étude permet des avancées intéressantes. Rappelons ces questions.

- *Est-ce que les ESIT sont efficaces dans la promotion de l'insertion des personnes vulnérables à la société et au marché du travail ?*
- *Quels sont les modèles d'ESIT et les programmes de formation qui fonctionnent le mieux ?*
- *Pour qui ?*
- *Dans quelles circonstances ?*
- *Quel est le rendement du capital investi dans les ESIT pour les Canadiens ? (si possible)*

Efficacité des EI en général

L'étude que nous avons menée nous permet d'indiquer que les personnes suivies sur une période de trois années ont perçu, de façon globale, leur qualité de vie s'améliorer au moins sur trois dimensions : leur situation financière, le développement de leurs compétences sociales ou professionnelles et leur bien-être général.

L'analyse statistique réalisée témoigne aussi de la présence de nuances importantes. Ces dernières sont révélées par la présence de deux profils dits d'insertion consolidée et d'insertion non consolidée. Toutes les personnes à l'étude n'ont pas vu leur situation insertive se stabiliser. Certaines sont demeurées dans une situation instable par rapport au marché du travail et des efforts sont encore à déployer pour atteindre l'étape de l'« insertion consolidée ».

Cette situation peut être illustrée par le défi représenté par un édifice de 30 étages à gravir. Au bas de l'édifice, correspondant à la sortie du parcours d'insertion, les acquis du parcours d'insertion ont permis aux personnes du profil 2 (insertion consolidée) de profiter d'un ascenseur pour gravir les étages de l'édifice (le défi que représente l'entrée sur le marché du travail). Pour les personnes du profil 1 (insertion non consolidée), le parcours leur a permis d'accéder non pas à un ascenseur, mais aux marches de l'escalier; d'utiliser parfois l'ascenseur, mais pour quelques étages seulement.

À ces deux profils identifiés par les données de notre étude sur les personnes en situation de post-insertion, nous avons identifié sous la forme d'une hypothèse de travail, et ce à l'aide de données colligées par le Collectif des entreprises d'insertion, un troisième profil : l'insertion non réussie ou non concluante. Ce profil regroupe des personnes qui ont quitté le processus d'insertion avant la fin prévue de leur parcours d'insertion. Parmi ces personnes, nous pensons que certaines ont abandonné le programme d'insertion car il s'avérait trop lourd ou trop exigeant pour elles. Pour ces personnes, elles n'ont pu accéder ni à l'ascenseur ni aux marches de l'escalier.

Ceci indique donc les limites à respecter au niveau du recrutement de candidat·e·s éligibles à un programme d'insertion. Toutes les personnes en situation d'éloignement du marché du travail n'ont pas les caractéristiques requises pour intégrer la mesure communautaire d'insertion

sociale offerte par les EI. Il importe donc, au niveau de la société, de pouvoir offrir une variété de dispositifs en matière de développement de la pré-employabilité et de l'employabilité, pour être en mesure d'accompagner adéquatement les personnes éloignées et fortement éloignées du marché du travail dans leurs démarches d'insertion sociale.

Efficacité du modèle EI

Notre étude portait sur le modèle communautaire d'intervention en développement de l'employabilité déployé par la communauté des entreprises d'insertion membre du Collectif. Ce modèle d'intervention s'avère efficace, comme nous l'avons indiqué au point précédent.

À l'intérieur du modèle général des EI, il existe des différences dans la façon d'intervenir dans chacune des EI (voir l'annexe 2). Les spécificités tiennent compte de la situation territoriale des EI, de la population ciblée et rejointe, du plateau de travail proposé ou encore des capacités organisationnelles de l'entreprise et des supports institutionnels mobilisés.

Notre étude n'avait pas d'objectif formulé en vue d'évaluer ou de comparer l'efficacité entre les différentes EI et encore moins de porter un jugement sur la performance respective des quatre EI partenaires à l'étude.

Cependant, notre étude témoigne de l'importance de maintenir de la diversité à l'intérieur même du modèle d'insertion québécois. Cette diversité est très importante afin d'avoir la capacité collective de répondre adéquatement aux besoins présents dans les communautés ou les EI sont implantées.

Si, du point précédent sur l'efficacité en général de l'intervention des EI, nous avons déduit l'importance d'avoir une offre de services diversifiés en matière de services communautaires et publics en pré-employabilité et en employabilité, il serait tout aussi approprié de maintenir et de promouvoir une diversité dans les approches organisationnelles proposées par les entreprises d'insertion.

Pour quelles populations?

Les données présentées indiquent que la population concernée par les EI est une population éloignée du marché du travail. Il y a donc une pertinence socioéconomique forte à l'offre d'insertion proposée par le modèle des EI.

Les données du Collectif sur les défis personnels à relever au début d'un parcours d'insertion indiquent des différences importantes entre les personnes en situation d'insertion, beaucoup d'entre elles sont sous-scolarisées, en situation de pauvreté et d'isolement avant l'entrée en EI. Plusieurs présentent des problèmes sérieux de santé physique ou mentale. De façon globale, nous retrouvons des personnes de tout âge (18 à 65 ans), nées au Canada ou issues de l'immigration (récente ou ancienne). Bien que la population des EI partenaires ayant participé à notre étude n'incluait pas de personnes autochtones, d'autres EI en accueillent.

Le modèle EI est donc inclusif en ce qui a trait aux différences caractérisant les personnes éloignées du marché du travail. Le modèle pourrait être encore plus inclusif s'il était en mesure d'intégrer plus de personnes âgées entre 16 et 18 ans et possiblement développer des mesures pour des personnes encore plus jeunes qui ont décroché du système scolaire.

Dans quelles circonstances?

Cette question renvoie aux conditions facilitantes. Quels facteurs jouent favorablement ou non pour atteindre une bonne efficacité d'intervention de la part d'une EI ?

L'étude que nous avons réalisée nous révèle deux éléments clés en matière de conditions facilitantes.

La première tient à la nécessaire adaptation du modèle québécois d'insertion promu par le Collectif des entreprises d'insertion. En activité depuis le début des années 1980, ce modèle d'intervention a dû s'adapter aux changements structurels qui ont affecté la société québécoise en général.

Notre étude a permis de rendre apparents les efforts déployés, par le Collectif et ses entreprises membres, pour maintenir un bon niveau d'adaptation par rapport à l'évolution de la conjoncture socioéconomique (voir l'annexe 3). Il s'agit là d'un travail constant qui touche tant les capacités productives (le modèle d'affaires des EI), les dimensions formatives des personnes en insertion (le programme de développement de compétences sociales et professionnelles), les dimensions organisationnelles de chaque EI que leur écosystème et le rôle joué par le Collectif.

Pour les EI, il importe donc d'être en mesure de bien s'adapter aux changements qui surviennent sur le marché du travail. L'évolution du marché de l'emploi et de l'économie québécoise est un déterminant auquel les entreprises doivent s'adapter. Face à une transformation continue de l'économie québécoise et canadienne, l'analyse du marché du travail demande une mise à jour sur une base quinquennale afin de bien comprendre les effets, sur les personnes éloignées du marché du travail, de la mondialisation des économies, de la polarisation du marché du travail et de processus de transition sociale et écologique en cours (voir l'annexe 2).

Rappelons que les EI ont été mises sur pied dans un contexte socioéconomique où les taux de chômage et le nombre de prestataires de l'assistance-emploi étaient très élevés au Québec. Aujourd'hui, les EI font face à un marché du travail aux prises avec une forte pénurie de main-d'œuvre, doublée d'une relative bonne croissance de l'économie québécoise. Les taux de chômage et le nombre de personnes bénéficiant de l'assistance-emploi sont très bas par rapport à la situation qui prévalait dans les années 1980. La forte demande de main-d'œuvre actuelle advient dans un contexte où, innovation technologique oblige, les exigences des employeur·e·s sont à la hausse pour tous les types d'emploi. Des compétences sociales ou professionnelles de bon niveau sont exigées pour accéder aux emplois existants. Dans le but de faciliter l'accès aux emplois en demande sur le marché du travail, les EI doivent tenir compte des besoins actualisés des employeur·e·s en adaptant ou modulant leur programme d'insertion.

Dans le contexte actuel, de pénurie de main-d'œuvre, les exigences des employeur·e·s en matière de compétences sociales ou professionnelles ne sont pas à la baisse. Il importe donc :

- pour les EI : de préparer de façon adéquate les personnes en insertion à la réalité actuelle du marché du travail;
- pour les entreprises : de moduler leur organisation afin d'être en mesure de bien insérer / intégrer des personnes éloignées du marché du travail présentant un profil consolidé ou non consolidé;

- pour les pouvoirs publics : de bien accompagner ce double travail d'insertion, à la fois celui réalisé en amont par des EI et celui à faire en aval par des employeur·e·s.

Cela étant, les EI, à l'image des autres organisations et entreprises sectorielles, doivent composer avec la nécessité d'innover.

La deuxième clé relève donc de la capacité des EI et du Collectif d'être créatifs au niveau de leur modèle d'insertion. À cette fin, il apparaît central de faire de la R&D ou de la R&I sur une base régulière à même des processus non linéaires d'innovation¹².

À ce jour, le Collectif et certaines EI ont été en mesure de conduire, de façon artisanale, des activités de R&D. Il s'agit maintenant de passer du mode artisanal au mode professionnel. Sur ce point, les gouvernements, tant fédéral que provincial, peuvent jouer un rôle afin de soutenir le développement d'activités de recherche et d'innovation dans les milieux communautaire ou associatif qui offrent des services de pré-employabilité ou d'employabilité.

Retour sur investissement de fonds publics

Comme nombre de ministères et d'agences publiques, EDSC est intéressé par l'efficience, pour ne pas dire la rentabilité économique, des initiatives canadiennes offrant du soutien au développement de l'employabilité ou de la pré-employabilité des personnes éloignées du marché du travail.

Nous n'avons pas intégré l'atteinte de cet objectif dans nos objectifs de travail car différentes études, conduites par Emploi-Québec (maintenant Service-Québec) ou produites pour le Collectif des entreprises d'insertion, ont démontré que l'efficience des EI était au rendez-vous (voir l'annexe 1).

Ces études démontrent que, pour un gouvernement, investir des fonds publics dans le soutien des actions déployées par des EI, est rentable à court terme (études du Collectif) ou à moyen long terme (études gouvernementales).

Cette efficience étant déjà non seulement connue et reconnue, nous avons donc consacré nos efforts de recherche tant sur l'efficacité de cette mesure communautaire d'insertion que sur les apprentissages à valoriser à partir des résultats de notre étude.

¹² Sur la différence entre R&D et R&I, voir, à titre indicatif : Badillo, Patrick-Yves. « Les théories de l'innovation revisitées : une lecture communicationnelle et interdisciplinaire de l'innovation ? Du modèle « Émetteur » au modèle communicationnel », Les Enjeux de l'information et de la communication, vol. 14/1, no. 1, 2013, pp. 19-34.

6. ANALYSE INTÉGRÉE ET PISTES D'ACTION

Pour guider notre travail d'analyse intégrée des résultats de notre étude, nous répondrons aux trois questions suivantes.

1. *Marché du travail*

Face aux transformations du marché du travail, quelles seraient les adaptations à apporter au modèle de base d'insertion par l'économie des EI ?

2. *Champ d'action des EI*

Eu égard aux compétences liées à des emplois peu ou pas qualifiés et du modèle général d'insertion utilisé par les EI québécoises, quelles seraient des exemples d'adaptations à explorer/systématiser eu égard aux trois zones d'intervention des EI ?

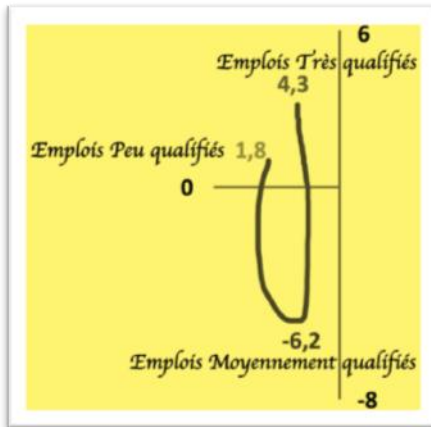
3. *Bonification du modèle*

Quelles seraient les grandes orientations à prendre en vue de bonifier le modèle d'insertion des EI et quelles seraient les conditions à mettre en place ?

6.1 Marché du travail

Les grandes tendances historiques d'évolution économique sont caractérisées par une restructuration des dynamiques des grandes et petites entreprises, une nouvelle division internationale du travail, ce qui emmène au Nord une flexibilisation, mais également une précarisation et une segmentation. Ces nouvelles conditions caractérisent la polarisation des emplois définie par la nouvelle tendance de la courbe en « J ».

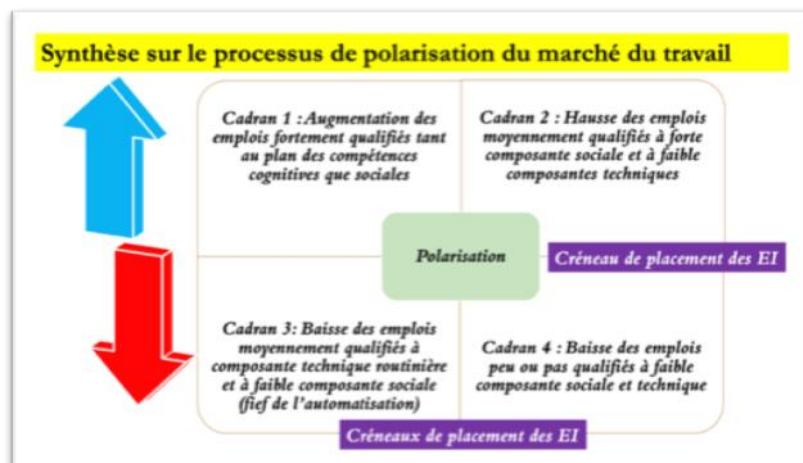
Figure 10 : Courbe en J de la représentation de la croissance relative des emplois au Canada (1995-2015), de très qualifiés à peu qualifiés



Source : Auteur.e.s pour le graphique à partir des données de Speer et Bezu¹³.

Nous observons, au cours des dernières décennies, un processus de polarisation des emplois qui va en s'accroissant. Il se traduit par une augmentation de la demande pour des emplois fortement qualifiés tant sur le plan des compétences professionnelles que sociales et des emplois à forte composante sociale et à faible composante technique ou professionnelle. Sont moins demandés et créés des emplois à faible composante sociale et technique de même que les emplois moyennement qualifiés à bonne composante technique et à faible composante sociale (figure 11).

Figure 11 : Effets de la polarisation sur le marché du travail



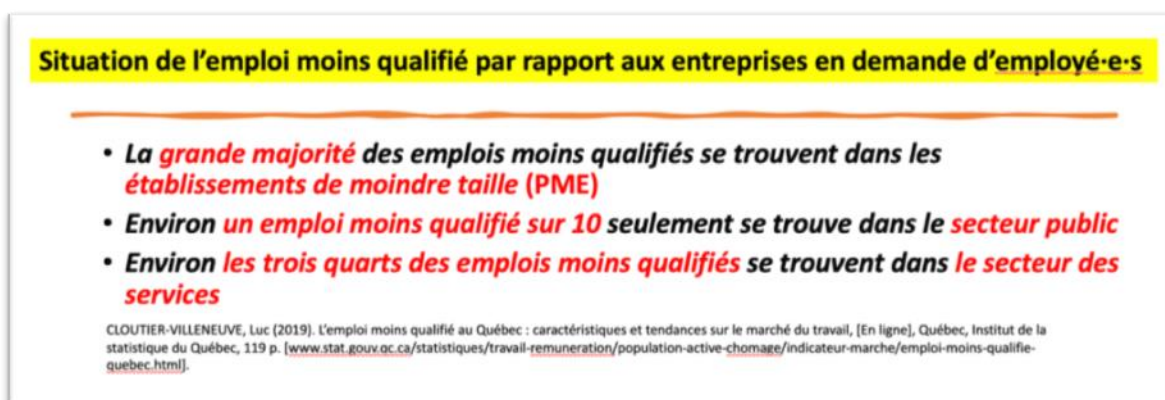
Source : Les auteures (2021).

¹³ Speer, S. et S. Bezu (2021). Skills for Post Pandemic World - Job polarization in Canada. P. 11. En ligne : <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/04/JobPolarizationInCanada-PPF-April2021-English.pdf>.

Il est clair que les créneaux de placement des personnes éloignées du marché du travail ayant réalisé avec succès un parcours d'insertion en EI relèvent des cadrans 2, 3 et 4 de la figure 11 : c'est-à-dire, principalement des emplois peu ou pas qualifiés, et, de façon relativement moins importante des emplois moyennement qualifiés sur le plan des compétences sociales et professionnelles.

Les emplois disponibles pour des personnes peu ou pas qualifiés sont principalement le fait de PME et d'entreprises spécialisées dans le secteur des services (tableau 30).

Tableau 30 : Offre des entreprises en matière d'emplois peu ou pas qualifiés



Source : Les auteures (2021).

Il importe donc, pour les EI, de prendre en considération cette réalité et de la mettre en corrélation avec la situation des personnes éloignées du marché avec lesquelles elles interviennent. Concrètement, cela signifie que les apprentissages en EI pourraient être fortement modulés autour de l'acquisition de compétences sociales ou professionnelles de façon à faciliter l'insertion des personnes dans des postes correspondant aux exigences des cadrans 2, 3 ou 4 de la figure 11. C'est-à-dire, des emplois :

- moyennement qualifiés reposant sur de fortes compétences sociales et de faibles compétences techniques ou professionnelles (cadran 2);
- moyennement qualifiés exigeant des compétences techniques routinières et de faibles compétences sociales (cadran 3);
- peu ou pas qualifiés demandant de faibles compétences sociales ou techniques (cadran 4).

Le tableau 31 présente une synthèse de ce que nous entendons par compétences sociales, techniques ou professionnelles de base ou légères auxquelles nous avons ajouté la catégorie des compétences culturelles en lien avec la maîtrise des codes culturels de la société québécoise.

Tableau 31 : Compétences sociales, culturelles, techniques et professionnelles

Compétences socioculturelles	Compétences socio-professionnelles
▪ Sociabilité – Sens civique – Citoyenneté de base ▪ Compétences relationnelles de base ▪ Connaissances générales de base et culturelles dominantes ▪ Littératie (dont NTI) et numératie dans la/les langue(s) officielle(s) ▪ Résilience sociale (Niveau 1) : surmonter les épreuves personnelles en lien avec le défi posé par le parcours d'insertion puis l'insertion à un emploi	▪ Compétences de base (ponctualité, rigueur, être organisé) ▪ Compétences techniques de base générales ou de métiers ou professionnelles ▪ Compétences relationnelles vis-à-vis l'autorité ▪ Compétences de travail en équipe demandant de l'autonomie, capacité de gestion de groupe ou de situations ▪ Résilience sociale (Niveau 2) : surmonter de nouvelles épreuves liées aux besoins de perfectionnement, à la mobilité en emploi...

Source : Les auteures (2022).

En fonction de la durée du parcours d'insertion et des défis que les personnes de la population bénéficiaire de services d'insertion doivent relever, les personnes ayant effectué avec succès un parcours d'insertion en EI sont moins susceptibles de développer des compétences fortes au niveau social et professionnel (cadran 1 de la figure 11).

Dès lors, à leur sortie réussie du parcours d'insertion, ces personnes n'auront pas la possibilité d'occuper des emplois qualifiés exigeant de fortes compétences sociales et professionnelles. Cependant, certaines de ces personnes seront en position et en capacité d'effectuer un retour aux études ou de suivre un programme qualifiant de formation, et, éventuellement d'intégrer des emplois qualifiés à forte composante sociale ou professionnelle.

6.2 Pistes d'action en fonction du champ d'action des interventions en EI

Le champ d'action des EI se résume à trois grandes zones d'intervention.

1. Une première zone, relative aux activités de recrutement, est de faible intensité en matière de ressources mobilisées.

2. Une deuxième zone, centrale, est relative au programme d'insertion comprenant une composante formative et de travail productif de biens ou de services, et est de très forte intensité sur le plan des ressources humaines et financières mobilisées.
3. Une troisième zone, d'appoint, consiste à un suivi léger auprès de personnes qui ont complété leur parcours d'insertion. Le suivi est réalisé sur une période de 24 mois.

Passons en revue chacune de ces trois zones d'intervention en tenant compte des résultats de notre étude et des pistes d'action qui se présentent.

I. *Le recrutement*

Concernant le recrutement, notre étude soulève l'importance, pour les EI, de compter sur de bonnes stratégies et de bons outils afin de susciter l'intéressement de personnes éloignées du marché du travail à suivre un programme d'insertion au marché du travail. Les EI disposent déjà de modalités intéressantes de recrutement, lesquelles seraient à enrichir. Comment ?

- En bonifiant les outils existants de recrutement et de sélection des candidat·e·s. De le faire, innovation et créativité obligent, en fonction des profils mis en lumière dans notre étude. Ceci impliquerait de penser la phase de recrutement comme le début du processus d'intervention auprès de personnes éloignées du marché du travail. Les nouveaux outils permettraient de tenir compte des trois profils mis en relief dans l'étude pour informer de façon plus ciblée les personnes désireuses de suivre un programme d'insertion en fonction de leur situation. Pour les personnes ne répondant pas aux critères, des outils de référencement pourraient compléter ceux existants.
- En développant une approche qualifiée de recrutement communautaire. Une approche plus ciblée et fondée sur le « *reaching out* » ou « tendre la main ». Des approches ont déjà été expérimentées en ce sens par certaines EI et sont largement utilisées en France. Cette approche communautaire permettrait d'approcher différents publics, de mieux faire connaître le modèle d'insertion des EI auprès de communautés, de travailler de concert avec des institutions (faisant référence ici aux institutions scolaires ou aux lieux de culte) ou encore de cibler des centres culturels ou sportifs...).
- En révisant les modalités de maillage entre organisations communautaires de l'écosystème « pré-employabilité / employabilité » afin de doter ces organisations de conditions facilitantes de recrutement. Il pourrait exister une barrière à la référence en insertion du fait que référer une personne ne soit pas toujours considéré ou reconnu comme une réussite à l'emploi pour l'organisation qui réfère.
- En développant des ententes avec des entreprises ou des regroupements sectoriels d'entreprises pour qu'elles réfèrent des personnes à des EI. Les entreprises, lors d'opération de recrutement, entrent en contact avec des candidat·e·s qu'elles aimeraient intégrer en emploi, mais qui ne disposent pas encore de bases assez consolidées, au niveau des compétences sociales, culturelles, techniques ou professionnelles, pour occuper, de façon autonome, un emploi à temps plein.
- En dotant les EI d'une stratégie de mutualisation des actions d'information, de sensibilisation et de recrutement afin d'intéresser, de façon élargie, la population

éloignée du marché du travail à la démarche insertive proposée par des EI. Il serait ainsi possible d'envisager la mise sur pied d'un dispositif de mutualisation du recrutement.

II. *Le programme d'insertion*

De l'analyse que nous avons réalisée des données, nous avons observé la présence de deux profils permettant de qualifier les effets de l'expérience d'insertion sur des personnes éloignées du marché du travail. Tenir compte des caractéristiques des personnes de chacun des trois profils faciliterait une intégration réussie au programme d'insertion et répondrait au défi de la rétention. Revisiter les modalités de cette intégration réduirait le nombre de personnes amenées à décrocher du programme d'insertion. Plusieurs pistes de travail sont envisageables afin d'effectuer des ajustements au niveau du programme d'insertion. Deux ensembles de propositions de bonification retiennent notre attention :

1. *Peaufiner les plans de formation existant en privilégiant des programmes personnalisés de parcours d'insertion* : bien que les EI disposent de plans personnalisés de formation, il serait approprié de développer une approche pédagogique qui permettrait de moduler les plans personnalisés en fonction des compétences sociales, culturelles, techniques ou professionnelles à acquérir. Selon les calibrages à établir en fonction de ces quatre dimensions, il s'agirait de mettre plus ou moins l'accent sur le développement de compétences sociales, culturelles, techniques ou professionnelles, ce qui demanderait des ajustements entre la dimension « formative » et la dimension « emploi ».
2. *Offrir des parcours adaptés*

Aller dans cette direction permettrait la définition de parcours d'insertion à durée variable.

- Une première possibilité à envisager toucherait la période de probation. Cette dernière pourrait être à durée variable : plus longue et à temps partiel au début; elle pourrait aussi être écourtée pour les personnes pour qui les indicateurs d'avancement sont au vert.
- Une deuxième possibilité concerne la durée du parcours. Cette dernière pourrait être aussi variable : aller au-delà du six mois réglementaire pour les personnes qui ont un cheminement demandant un accompagnement en emploi d'insertion sur une plus longue durée. Au contraire, le parcours pourrait se terminer avant la fin des six mois réglementaires. Il pourrait s'avérer utile, pour certaines personnes, de pouvoir sortir du programme d'insertion afin de bénéficier d'un service qui serait offert par une autre ressource communautaire, puis, la personne pourrait réintégrer l'EI pour terminer son programme d'insertion.
- Une troisième possibilité concerne la modulation du parcours d'insertion. Ceci permettrait aux personnes qui désireraient concilier emploi en insertion et formation qualifiante ou étudier à temps partiel de profiter de cette opportunité.

- Une quatrième possibilité a trait à l'offre de courts stages pendant la durée du parcours d'insertion. Des personnes désirant bénéficier d'une expérience sur un plateau de travail d'une autre EI pourraient le faire. Ou encore, une offre de stage auprès d'un·e employeur·e permettrait une courte immersion, sans perdre sa place dans l'EI. Une approche par stages complémentaires à la formation en EI pourrait être envisagée pour de courtes périodes.

Suivre cette piste permettrait de penser des parcours :

- plus courts ou intensifs, entre trois et quatre mois par exemple;
- plus longs, jusqu'à douze mois, et moins intensifs au début, avec une période de probation à réaliser à temps partiel par exemple.

Pourrait aussi être envisagé la possibilité d'une diversification des spécialisations au niveau de l'intensité de la démarche insertive des EI. Elles le sont déjà par secteurs d'activités. Elles pourraient ajouter, à ce niveau de spécialisation, une autre dimension, en matière de positionnement relatif au programme d'insertion : plus ou moins de pré-employabilité ; moins ou plus d'employabilité.

3. *Inclure, dans la démarche de suivi post-insertion, des personnes qui ont terminé de façon prématurée leur parcours d'insertion* : le fait de proposer un cheminement adapté aux personnes en insertion rendrait possible une sortie plus positive et non stigmatisante du parcours. Plusieurs types de suivi pourraient alors être effectués.

- Un premier type de suivi viserait les personnes qui quittent le programme de façon prématurée parce qu'il s'avère trop lourd ou exigeant pour elles. Dans ce cas de figure, une démarche de référencement pourrait être déclenchée de façon préventive quand des signes de décrochage sont détectables. En fonction du type de raisons, une possible réintégration pourrait être envisagée lorsque la personne se sentirait prête à réintégrer le programme d'insertion.
- Un deuxième cas de figure concerne les personnes qui quittent du fait que le programme leur paraît trop léger et ne leur assure pas la progression envisagée. Là encore, des échanges et un appui préventif pourraient permettre à la personne de :
 - trouver un service plus approprié que celui offert par l'EI;
 - trouver un emploi à temps partiel, à temps plein, ou encore un stage;
 - faire un retour aux études ou une formation qualifiante.

De même, il serait possible de réintégrer le programme d'insertion si la personne le désirait.

III. *Le suivi post-insertion*

Présentement, le suivi post-intervention assure un accompagnement très léger sur 24 mois des personnes qui sont restées en contact avec un ou une professionnelle de l'EI. Cette prise en contact permet aux EI de colliger des informations sur le cheminement social et en emplois des

personnes suivies et de fournir des conseils professionnels ou parfois psychosociaux aux personnes qui le demandent.

Notre étude révèle qu'une période post-insertion sur trois années ne se traduit pas par une insertion immédiate et stabilisée des personnes sur le marché du travail après 24 mois. Nous avons observé la présence d'une période de turbulence correspondant aux premiers mois de la fin du parcours. On y observe des entrées et des sorties du marché du travail. Pour une majorité de personnes, le processus de consolidation de la situation d'insertion est réalisé à petits pas à partir de la fin de la première année et du début de la deuxième. Pour un nombre moins important de personnes, elle tarde à survenir au cours de la troisième année, et, pour un nombre encore moindre de personnes, elle n'advient tout simplement pas.

Il serait pertinent de consacrer des ressources pour développer un service d'accompagnement post-insertion de nouvelle mouture. Ce service pourrait être offert par des EI sur une base individuelle ou être le fait d'une mutuelle qui regrouperait les EI désireuses de s'associer à cette démarche collective.

Enfin, en raison de l'actuelle situation de pénurie de main-d'œuvre, des personnes légèrement ou moyennement éloignées du marché du travail sont embauchées par des employeur·e·s qui doivent composer avec des travailleur·e·s présentant des besoins particuliers qui demandent un accompagnement à l'emploi. Cette situation représente une occasion intéressante pour les EI. Ces dernières connaissent bien les difficultés des personnes en situation d'éloignement du marché du travail et pourraient être mobilisées dans les actions d'accompagnement à l'emploi. Des ententes de services pourraient être établies entre des EI et des entreprises régulières (généralement des PME du secteur des services) pour accompagner à l'emploi des personnes présentant des difficultés à répondre au rythme et aux exigences d'un emploi dans une petite ou moyenne entreprise ou organisation.

Tableau 32 : Tableau synthèse de pistes d'action par zone d'intervention

Recrutement	• Recrutement tenant compte des caractéristiques des profils des participant·e·s et des critères requis par EI • Recrutement de type communautaire et reaching out (tendre la main) dont nouvelles populations (exemple: 16-18 ans)
Intervention pendant le parcours	• Une approche globale interventive adaptée aux plans de montée en compétences sociales et professionnelles des participant·e·s • Des parcours à géométrie variable • Possibilité de spécialisation adaptée de l'approche insertive à des populations à la frontière de la pré-employabilité/employabilité
Suivi post parcours dès le début du parcours	• Suivi dès le recrutement, pendant le parcours, et au moins 2 ans après le parcours terminé • Possibilité d'autres passerelles insertives ou services en accompagnement en emploi

Source : Les auteures (2021).

6.3 Bonification du modèle d'insertion des EI québécoises

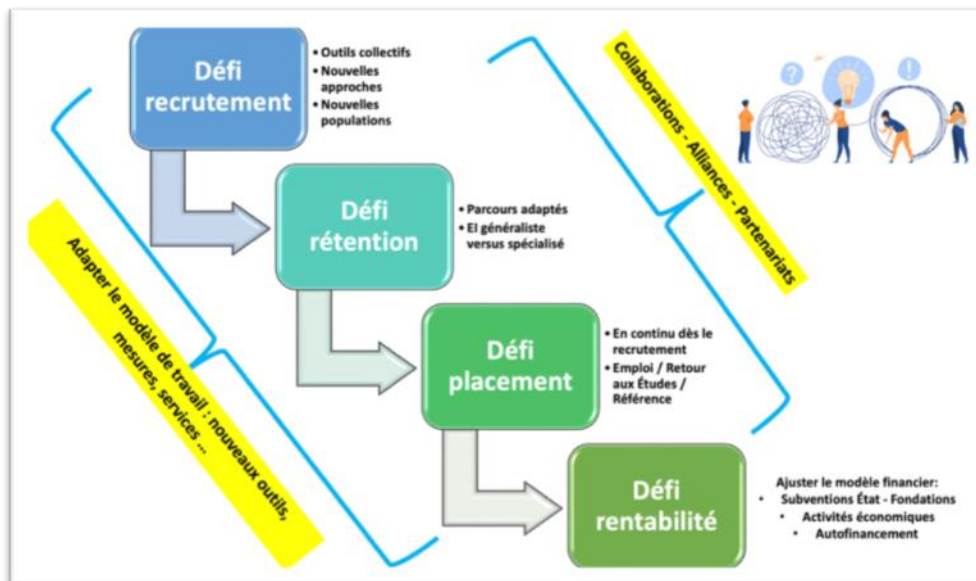
Dans les deux sections précédentes, nous avons porté notre attention, d'abord, sur les transformations qui affectent le marché du travail afin de mieux orienter le processus d'adaptation du modèle d'insertion des EI, et, ensuite, nous avons exploré des pistes d'action à considérer et à tester en lien avec les zones d'intervention propres aux EI.

Dans la présente section, nous présentons une synthèse des grands défis à relever par les EI. Nous identifierons des stratégies en matière de bonification légère ou avancée du modèle d'intervention des EI. Enfin, nous nous pencherons sur la délicate question des ressources à la disposition des EI pour effectuer les changements qui seront retenus.

6.3.1 Les grands défis

Sans surprise, les grands défis que nous avons relevés se greffent aux différentes facettes du programme d'insertion des EI (figure 12). Ces défis sont ceux du recrutement, de la rétention au programme d'insertion, du placement en emploi et de la rentabilité du modèle d'affaires des EI. Revoyons chacun de ces défis.

Figure 12 : Synthèse des grands défis



Source : Les auteures (2021).

Recrutement

Nous avons observé une baisse graduelle, pour l'ensemble des EI, du nombre de personnes recrutées au cours des huit dernières années. Cette baisse peut certes être liée à la situation pandémique, mais la tendance l'a précédée légèrement. Cette baisse, structurellement parlant, est en lien direct avec la nécessité pour, les employeur·e·s, de recruter dans des bassins non traditionnels d'emploi, dont les personnes moyennement ou lourdement éloignées du travail. Ceci s'est traduit par une baisse du nombre de personnes de la population active ayant besoin de recourir à des mesures d'assistance-emploi et d'assurance-emploi. Le profil des personnes éloignées du marché du travail s'est transformé, laissant apparaître un nombre de plus en plus important de personnes dites « sans chèque », donc en situation de plus en plus grande d'exclusion face aux programmes sociaux. Il importe donc de revoir, comme nous l'avons mentionné précédemment, l'approche et les stratégies en matière de recrutement.

La rétention

Les données globales sur la rétention des personnes qui terminent leur parcours d'insertion sur une période de huit années indiquent que presque 30% décrochent avant la fin du parcours. En soi, le fait de décrocher demeure un choix possible et ne doit pas être interprété nécessairement de façon négative. Cependant, l'analyse des motifs de décrochage sont indicatifs de correctifs qui pourraient être mis en place afin de s'assurer que toutes les mesures sont prises pour prévenir les situations de décrochage ou pour accompagner les personnes qui le désirent dans leur démarche pour trouver une autre ressource en employabilité, pour insérer un emploi ou pour suivre une formation en milieu scolaire. Agir dans cette perspective vise à garder un lien avec les personnes qui décrochent afin d'assurer un suivi qui pourrait faciliter un retour de ces personnes dans un programme d'insertion, si le besoin s'en fait sentir.

Le placement

L'enjeu du placement relève, premièrement, des efforts à déployer pour que les personnes terminant leur parcours, dans les temps prévus ou par départ volontaire avant la fin de la durée réglementaire, joignent les rangs du profil « d'insertion consolidée ». Nous avons indiqué que ces efforts passent par des propositions de modulation du parcours d'insertion. Une telle modulation permettrait d'adapter la période de travail-formation en insertion aux besoins des personnes. Il serait possible de le faire en tenant compte des besoins d'apprentissage au niveau des compétences sociales ou culturelles, d'une part, et, d'autre part, des compétences techniques ou professionnelles à acquérir.

Deuxièmement, l'enjeu du placement relève des liens à établir avec des employeur·e·s potentiel·le·s afin d'avoir à disposition des passerelles vers l'emploi. Ces passerelles pourraient bénéficier à des personnes qui veulent intégrer le marché du travail avant la fin du parcours si les conditions sont au rendez-vous. Elles pourraient aussi faciliter l'intégration au travail des personnes qui terminent leur parcours.

La rentabilité du modèle d'affaires des EI

Les EI sont des organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire. Comme toutes les organisations de ce secteur, elles combinent des objectifs sociaux et économiques auxquels se greffe, de plus en plus, un objectif de développement durable.

Combiner des objectifs économiques et sociaux est exigeant sur le modèle d'affaires. Afin d'assurer leur rentabilité, les EI comptent sur différents types de revenus, dont des revenus provenant de l'État afin de financer leur mission sociale.

La rentabilité des EI ne peut pas uniquement reposer sur la vente de biens et de services. La dimension sociale de la mission de formation et d'insertion sociale des EI est d'intérêt public, ce qui justifie le recours à des subventions provenant du secteur public.

Réviser le modèle d'affaire signifie ne pas sacrifier la dimension sociale de la mission des EI au profit de la dimension économique. Cela implique nécessairement d'élargir les sources publiques, privées et sociales (fondations subventionnaires par exemple) de financement des EI. De le faire à la fois pour les EI, mais aussi pour le Collectif des entreprises d'insertion. Ce dernier peut être au cœur des stratégies collectives à implanter pour répondre aux défis du recrutement, de la rétention et du placement.

Enfin, cela passe certainement par une mobilisation élargie de ministères. Au-delà de Service-Québec, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Économie et l'Innovation pourraient être mobilisés pour joindre, au besoin, les travaux du Comité de suivi existant pour le programme public de suivi des entreprises d'insertion, lequel est géré par Service-Québec.

6.3.2 Stratégie ambidextre en vue de bonifier le modèle d'insertion sociale par l'activité économique

Deux grandes stratégies nous apparaissent au cœur de travail de bonification à réaliser.

La première est d'ordre incrémental. Elle vise des améliorations d'appoint au niveau du recrutement, du programme d'insertion et du suivi post-insertion. Nous avons passé en revue plusieurs propositions et pistes d'action en ce sens dans la section 6.2.

La deuxième est d'ordre légèrement plus radical. Il s'agit alors de revoir ce qui est réalisé afin de le faire différemment sans nuire au modèle d'affaire de base et surtout à la mission sociale des EI. Tel est le défi : innover et créer sans perturber et mettre en danger les organisations ou le modèle d'insertion dans son ensemble.

Tableau 33 : L'ambidextrie organisationnelle

L'ambidextrie organisationnelle
<i>Dans son article de 1991, March met en avant le fait que les organisations doivent être alignées en matière d'exploitation et d'exploration, trop d'exploitation pouvant certes améliorer la performance à court terme, mais verrouille du même coup l'entreprise sur ses compétences existantes, ce qui peut nuire à sa survie à long terme. Parallèlement, trop d'exploration conduirait à une sous-performance. Levinthal et March (1993) concluent que la survie et le succès à long terme dépendent de la capacité de l'organisation à être engagée dans suffisamment d'exploitation pour assurer la viabilité actuelle et dans suffisamment d'exploration pour assurer la viabilité future. Cet argument de March (1991) sur le fait que les</i>

firmes performantes sont ambidextres a contribué à un revirement de la vision d'un compromis vers le paradoxe et la tension. Les travaux plus récents mettent l'accent sur la nécessité de réconcilier ces tensions internes et les demandes conflictuelles dans leur environnement de travail.

Aussi l'ambidextrie organisationnelle est-elle définie comme la capacité de l'organisation à être à la fois efficace dans la gestion des demandes actuelles de son activité tout en étant simultanément adaptative aux changements de l'environnement (Raisch et Birkinshaw, 2008). Des recherches parlant de « réconcilier l'exploitation et l'exploration », la « simultanéité des processus induits et autonomes », « l'innovation incrémentale et discontinue », et « l'équilibre entre la recherche et la stabilité » tendent à se référer au même construit sous-jacent. Elles voient l'ambidextrie organisationnelle comme un prérequis à la survie et au succès de l'organisation. Différents courants théoriques ont ainsi contribué à la recherche sur l'ambidextrie (voir Raisch et Birkinshaw, 2008, pour une synthèse):

- *apprentissage organisationnel,*
- *innovation technologique,*
- *adaptation organisationnelle,*
- *management stratégique et*
- *design organisationnel.*

Source : Mothe, Caroline, et Sébastien Brion. « Innovation : exploiter ou explorer ? », Revue française de gestion, vol. 187, no. 7, 2008, pp. 101-108, p. 104-105.

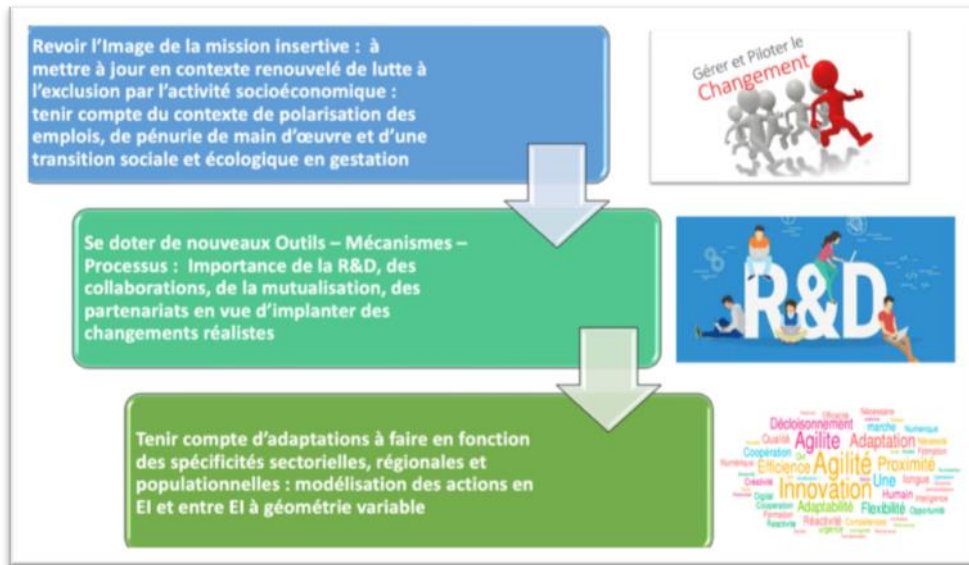
La proposition stratégique que nous déposons est la suivante. Elle consiste à opter pour une approche organisationnelle ambidextre (tableau 33) où les EI et le Collectif seraient appelés à répartir les ressources à leur disposition pour les soutenir (1) des innovations d'exploitation et des (2) innovations d'exploration.

1. La plus grosse partie des ressources pourrait viser des améliorations à apporter au modèle existant d'intervention et porterait sur des innovations d'exploitation à finalité incrémentale. Ces innovations sont directement en lien avec la majorité des pistes d'actions que nous avons identifiées ou qui pourraient l'être.
2. Une partie moins importante des ressources serait consacrée à l'exploration de nouvelles avenues de travail, tant pour chaque EI qu'à une échelle plus collective de travail en misant sur des innovations plus radicales reposant sur la mutualisation, le développement de nouveaux dispositifs, la mise en place élargie de collaborations ou des partenariats.

Sur la première option, dans la perspective de changements d'appoint visant un ajustement du modèle d'intervention des EI en lien avec les transformations du marché du travail (polarisation

et pénurie de main-d'œuvre), il y a certainement une mise à jour à faire de l'image présentée du programme d'insertion des EI (tableau 34).

Tableau 34 : Exemples de pistes relevant de la première option stratégique



Source : Les auteures (2022).

Il s'agirait de le faire en préservant l'essence même de la raison d'être des EI : i.e., la lutte contre l'exclusion. Cette lutte à l'exclusion doit prendre en compte le fait que les personnes en recherche d'emploi fortement éloignées du marché ne présentent plus qu'auparavant notamment en termes de diversité culturelle, d'augmentation des problèmes liés à la santé mentale... Il apparaît important de revisiter l'image des EI afin de bien être en mesure de présenter une offre insertive respectueuse de la diversité des profils des personnes désireuses d'intégrer le marché du travail et ainsi mieux répondre aux besoins des communautés locales.

Quelques-unes des propositions avancées en 6.2 relèvent de la deuxième option de travail. Lorsque nous parlons de mettre en place un dispositif mutualisé pour le recrutement ou le suivi post-insertion, lorsque nous soulevons la possibilité que des EI se spécialisent encore plus qu'elles ne le sont présentement (plus ou moins de pré-employabilité ; plus ou moins de travail productif intensif), ce sont là des changements qui peuvent bousculer les façons de faire.

Il y aurait donc lieu d'explorer les deux options de travail par des projets pilotes que nous résumons dans le tableau 35. Les projets pilotes pourraient regrouper quelques EI membres du Collectif ou la majorité d'entre elles. Il s'agirait de procéder lentement, par étapes ou phases exploratoires de travail. En fonction des résultats obtenus, un travail de systématisation pourrait être réalisé afin de généraliser l'utilisation de nouveaux outils, dispositifs, approches ou encore par l'implantation de nouvelles mesures. Cette approche, par petits pas proximaux, se révèle un

moyen d'expérimenter à petite échelle de nouvelles façons de faire, de s'adapter et de faire preuve de créativité sans mettre en danger la rentabilité socioéconomique des EI¹⁴.

Tableau 35 : R&D, projets pilotes, mutualisation et collaboration pour un écosystème consolidé

Passer d'une approche R&D artisanale à une approche Recherche et innovation (R&I) professionnalisée – le Collectif jouerait un rôle clé en matière de R&I : * Développement d'outils support aux bilans des expérimentations en EI (bases de données relationnelles) et à l'analyse de la conjoncture * Travail de liaison – veille – et transfert (en lien avec le TIESS) * Appui à la percolation des pratiques exemplaires en EI et montée à l'échelle des apprentissages et des initiatives * Appui à la mutualisation de projets démonstration ou d'initiatives concluantes
Pour les EI, travailler sur une base individuelle ou collective par projets pilote avec ou sans perspective de généralisation ou de mutualisation : * par EI ou groupe d'EI sur chacun des trois zones d'intervention en EI, puis diffuser de façon adaptée les pratiques effectives dans le réseau des EI * par enjeu, question/problème ou mode d'intervention afin de mutualiser des ressources et se doter d'outils ou de mécanismes collectifs
Élargir le champ d'action des EI (Écosystème), donc plus : * de travail en mode transversal avec l'État; * de collaborations ou d'ententes avec des agences publiques; * de partenariats ou collaborations avec des entreprises privées ou sociales et des CEGEP ou universités

Source : Les auteures (2021).

En matière de nouveaux développements, plus radicaux, de nombreuses avenues de travail sont envisageables. Notre étude ne s'est pas penchée sur l'ensemble des possibilités qui se présentent. Cependant, nous savons que le champ global d'action de l'insertion fait l'objet d'innovations importantes ailleurs au Canada ou en Europe¹⁵.

En lien avec notre étude, nous avons observé la présence d'un profil de personnes dont l'expérience insertive se solde par une « insertion non réussie ». Cette catégorie de personnes renvoie à la situation du chômage de longue ou très longue durée.

Pour les personnes très fortement éloignées du marché du travail, s'inscrivant dans le chômage de longue durée, des voies d'intervention sont explorées en France et en Belgique. De telles voies

¹⁴ Sur la notion de pas proximal, voir les travaux de Yann Le Bossé : <https://www.cairn.info/revue-projet-2018-2-page-68.htm>.

¹⁵ Pour une courte synthèse sur l'approche européenne, voir Jonathan Bannenberg (2018). Insertion vers l'emploi et politique européenne, Pour la Solidarité – European think & do tank. <https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-insertion-emploi-politique-eu.pdf>. Ou encore : AVISE, « Insertion par l'activité économique. Contexte européen », 13 janvier 2016, <http://www.avise.org/decouvrir/insertion-par-lactivite-economique/contexte-europeen>.

d'intervention seraient intéressantes à explorer pour voir comment des transferts d'expertise pourraient être envisagés (tableau 36).

Tableau 36 : Les hypothèses de travail de l'expérience « Territoires zéro chômeur de longue durée »¹⁶ (France¹⁷)

Et si on n'avait pas tout essayé contre le chômage de longue durée ?

L'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée s'inscrit dans un pays où les choix d'organisation économique permettent à une majeure partie de la population d'obtenir un emploi et de vivre dignement. Dans le même temps, on constate que plusieurs millions de personnes sont privées d'emploi ou contraintes d'accepter des emplois précaires dans des conditions qui ne permettent pas une existence digne.

Cette expérimentation se fonde sur trois hypothèses qui permettent de penser qu'il est humainement et économiquement tout à fait possible de supprimer le chômage de longue durée à l'échelle des territoires.

- ❶ **Personne n'est inemployable**
Lorsque l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes.
- ❷ **Ce n'est pas le travail qui manque**
Un grand nombre de travaux utiles, d'une grande diversité, restent à réaliser.
- ❸ **Ce n'est pas l'argent qui manque**
La privation d'emploi coûte plus cher que la production d'emploi supplémentaire.

Source : Territoires zéro chômeur de longue durée : <https://www.tzcld.fr/>.

Afin de bonifier le modèle d'insertion des EI et relativement au travail de liaison, de veille et de transfert, un projet pourrait être développé, en partenariat avec le TIESS¹⁸. Ce partenariat permettrait au Collectif d'identifier des innovations à prendre en considération, tant pour la première que pour la deuxième option stratégique de travail.

Enfin, nous avons résumé, dans le tableau 37, plusieurs des pistes de travail énoncées dans les sections 6.2 et 6.3.

¹⁶ Pour une description de cette expérience, voir : <https://www.tzcld.fr/>.

¹⁷ Nous mentionnons cette expérience française à titre de référence tout en tenant compte que la situation de l'emploi est différente en France de celle rencontrée au Québec ou au Canada. En France il se crée des activités à utilité sociale pour occuper les chômeur·e·s de longue durée car le nombre d'emplois pour des personnes éloignées du marché du travail ne sont pas disponibles sur le marché standard de l'emploi. Il est aussi à noter une tradition de non-concurrence entre des activités économiques d'insertion et les emplois offerts par les petites, moyennes ou grandes entreprises.

¹⁸ Territoires innovants en économie sociale et solidaire, liaisons et transferts : <https://tiess.ca/>.

Tableau 37 : Tableau synthèse sur des pistes d'action

Mutualisation, Collaborations et Partenariats : pistes d'action en fonction des zones d'intervention, de l'activité économique et du modèle d'insertion	
▪ <i>En lien avec le « recrutement » de candidat-e-s pour des parcours d'insertion</i> ○ Mutualisation entre EI d'une même région pour réaliser collectivement des actions de recrutement. Par exemple, dans des Centres d'éducation des adultes, de francisation, sportifs ou des lieux de culte. ○ Mutualisation des meilleures pratiques, outils et stratégies de recrutement; • des outils communs pour évaluer les besoins/profils des candidat-e-s potentiel-le-s avant le début du parcours d'insertion; • offre pré-parcours regroupant différentes EI ayant participé à différentes expériences menées par le Collectif pour l'insertion de populations spécifiques. ○ Mutualisation du recrutement avec organisations de plus vaste envergure, par exemple, des regroupements de gens d'affaires, d'employabilité, des prestataires de services éducatifs ou sociaux. ▪ <i>En lien avec le « parcours d'insertion »</i> ○ Mutualisation de compétences professionnelles : • partage de ressources, d'activités ou d'espaces en vue de mobiliser des ressources : ▪ en santé physique ou mentale; ▪ pour l'enseignement du français ou pour des activités de développement de la littératie ou numératie; • partage de ressources au niveau des compétences professionnelles en EI ▪ pour la R&D ou la veille et le transfert; ▪ pour l'apprentissage; ▪ pour la création et la gestion d'une banque de stages. ▪ <i>En lien avec le « post-parcours »</i> ○ Mutualisation d'un service d'accompagnement en emploi ou en formation, soutien à la progression professionnelle. ○ Mutualisation pour développer un modèle de stage adapté aux personnes des deux profils (P1 et P2). ○ Mutualisation d'expériences de collaboration avec des employeur-e-s potentiel-le-s. ▪ <i>Au niveau de l'activité économique des EI</i> ○ Mutualisation de certaines activités économiques : par exemple, offre conjointe de produits et services, développement de projets intégrés. ○ Mutualisation de certains achats, services de communication, de transport. ▪ <i>Au niveau du modèle d'insertion des EI</i> ○ Travail conjoint d'idéation en vue de modèles d'EI généralistes et spécialisés. ○ Travail conjoint d'idéation d'un modèle d'insertion de 2^e niveau pour les personnes qui décrochent si le modèle actuel est trop lourd.	

Source : Les auteures (2022).

CONCLUSION

L'étude que nous avons réalisée nous a permis de mieux comprendre l'effet d'un parcours d'insertion sur des personnes éloignées du marché du travail. Cet effet s'avère positif pour la majorité des personnes qui ont participé à notre étude. Pour une minorité de ces personnes, l'effet n'est pas consolidé et la démarche de développement de leur employabilité n'est pas finalisée et pourrait l'être.

Notre étude nous a aussi permis d'identifier un ensemble de pistes d'action afin de bonifier le modèle d'insertion des EI québécoises. Nous avons proposé une stratégie ambidextre de travail, laquelle permettrait aux organisations concernées de penser un design de travail leur permettant d'aller par étapes dans les innovations à implanter ou la créativité à déployer, et ce, en fonction de choix prioritaires d'action à définir individuellement (par EI) ou collectivement (entre EI ou par le Collectif).

Le modèle d'étude que nous avons retenu, en lien avec le questionnement et les indications définies par EDSC, portait sur la mesure de l'effet sur trois années du parcours d'insertion sur leur situation financière, leur bien-être et le développement de leurs capacités.

Nous avons effectivement mesuré la perception de ces effets, cependant, nous n'avons pas suivi le cheminement de personnes en insertion pendant la réalisation de leur parcours. Nous n'avons pas également observé les processus de recrutement de candidat·e·s en vue de les amener à vivre l'expérience d'un parcours d'insertion.

Ces deux limites représentent des pistes à envisager pour conduire d'autres recherches.

- Pour le recrutement : il serait approprié de pousser nos connaissances sur les motifs qui incitent ou non une personne à faire le choix du parcours en EI. De plus, il serait approprié d'identifier les populations difficilement joignables et pour lesquelles des actions spécifiques de recrutement pourraient être envisagées.
- Pour l'observation des personnes en situation d'insertion : nous serions particulièrement intéressé·e·s à approfondir nos connaissances sur les raisons qui amènent une personne à sortir du parcours d'insertion, particulièrement lorsqu'il s'agit de départs volontaires.
- Pour les effets du parcours d'insertion : il serait intéressant de contacter – pour une enquête par questionnaire combinée à des entrevues en personne – des personnes ayant réussi leur parcours à la cinquième année suivant la fin de ce dernier. Ceci permettrait de voir les effets à plus long terme que ce que nous avons été en mesure d'observer.