

L'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes en Abitibi-Témiscamingue

**Réalisé pour le Conseil régional de
développement de l'Abitibi-Témiscamingue**

**Pierre Noreau
Suzanne Dugré
Martin Baron
Daniel Langlois
Diane Guillemette**

Mai 1999

Une étudiante de 24-25 ans

Q : Est-ce que tu penses que c'est aux jeunes à faire leur place dans la société?

R : On a notre bout à faire, mais l'autre génération avant nous a à nous aider à nous faire une place. Ça ne fait pas bien, bien longtemps qu'il y a des jeunes dans les conseils d'administration. C'est toujours la même "clique". Si tu regardais voilà cinq ans au Conseil d'administration (d'un organisme), c'était la même "clique". Si tu faisais partie de la "clique", tu pouvais avoir des prêts plus facilement. Maintenant, ce n'est plus comme ça. Il y en a des jeunes sur le C.A., il y en a partout qui commencent à s'infiltrer et ça paraît. Ils amènent d'autres points de vue. Une gang de bonhommes de 50 ans ne peuvent pas décider pour ce qu'on veut. Un organisme qui a beaucoup de jeunes qui travaillent dedans et que toutes les décisions sont prises par des gens de 50 ans, à un moment donné, ça ne se rejoint pas. Il y a des points de vue différents. On n'a pas la maturité qu'ils ont acquise, mais si on veut l'acquérir, il faut aller se "péter le nez". Ils peuvent limiter les dégâts. Ils ont une grosse part à faire là-dedans. Mais s'il arrive deux jeunes dans la gang puis qu'ils veulent changer des affaires, et ils s'obstinent, il va falloir argumenter. Des fois, ils ont l'impression que ça va donner plus de troubles que d'autres choses. Mais quand on sera rendu à leur âge, ils vont débarquer et on va arriver sans expérience du tout là-dedans.

Table des matières

Remerciements	1
Introduction	2
1-Cadre théorique et méthodologique	5
1.1 Des perspectives analytiques et une problématique	6
1.2 Propositions de départ	9
1.3 Méthodologie	10
1.3.1 Choix d'une technique d'enquête	11
1.3.2 Constitution de l'échantillon	12
1.3.3 Traitement des données	14
1.4 Limites	18
2-Vérification des propositions de départ	21
2.1 L'insertion sociale est préalable et nécessaire à l'intégration professionnelle.	22
2.1.1 Les éléments de l'insertion sociale	23
2.1.2 Typologie de l'insertion sociale	26
2.1.3 Description de l'échantillon	30
2.2 Les trajectoires d'insertion sociale réussies sont fondées sur la présence de passerelle ou de passeurs adultes ayant favorisé le passage de la « vie de jeune » vers la « vie adulte », à certains moments précis.	37
2.2.1 Le mentor	37
2.2.1.1 La famille	38
2.2.1.2 Une distinction selon le sexe	41
2.2.1.3 Absence de mentor ou super-mentor	44
2.2.2 Le passeur	47
2.2.2.1 La transmission de l'information	49
2.2.2.2 L'intégration directe	51
2.2.3 Les passerelles	55
2.2.3.1 Les passerelles selon les répondants «bien insérés»	56
2.2.3.2 Les passerelles selon les répondants «peu insérés»	58
2.2.4 Les démarches d'intégration professionnelle	62
2.2.4.1 Une rhétorique de l'intégration professionnelle	62
2.2.4.2 les comportements	63
3- Des représentations de l'insertion sociale	72
3.1 L'impression de pouvoir sur sa vie	72

3.1.1 Les entrepreneurs	73
3.1.2 Les travailleurs	77
3.1.3 Les chômeurs	79
3.1.4 Les étudiants	82
3.2 Conception de l'avenir de la société	87
3.2.1 La mobilité sociale, une distinction selon le sexe	90
3.2.2 La perception de la société régionale	93
4- Une schématisation du processus d'intégration professionnelle	102
4.1 Trois facteurs fondamentaux : l'opportunité d'emploi, l'estime de soi et l'éthique du travail	102
4.1.1 L'opportunité d'emploi	103
4.1.2 L'estime de soi	105
4.1.3 L'éthique du travail	107
4.2 Des résultantes : la détermination, la compétence et la projection dans l'avenir	109
4.2.1 Estime de soi et éthique du travail : détermination	109
4.2.2 Éthique du travail et opportunité d'emploi : compétence	110
4.2.3 Opportunité d'emploi et estime de soi : projection dans l'avenir	111
4.3 La dynamique du processus d'intégration professionnelle	113
Conclusion	120
Recommandations	
Bibliographie	126
Annexe	129

Remerciements

La réalisation de cette recherche a été facilitée grâce au support de plusieurs intervenants du milieu. Certains d'entre eux ont facilité la constitution de notre échantillon en « dénichant » pour nous des jeunes répondant à certains critères bien précis, ou en nous permettant de réaliser des entrevues à l'intérieur de leurs locaux. À ce titre, nous tenons plus particulièrement à remercier les intervenants des Carrefours Jeunesse Emploi (CJE), des Société d'aide au développement des collectivités (SADC) et des Centres locaux de développement (CLD) de la région, du bureau régional du Crédit agricole du Québec et du bureau régional de Développement des ressources humaines du Canada pour leur étroite collaboration. Enfin, nous tenons à remercier tous les informateurs qui ont bien voulu nous consacrer de leur temps et qui ont accepté de nous livrer leur témoignage. Leur générosité et leur spontanéité ont donné un élan remarquable à la réalisation de ce projet de recherche.

La participation financière, personnelle et matérielle de différents organismes a également permis de supporter la recherche. Nous tenons ainsi à remercier le Secrétariat à la jeunesse, le Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue, Développement des ressources humaines du Canada, Arrimage Jeunesse ainsi que l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Introduction

En mars 1997, le Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue (CRDAT) organisait, en collaboration avec les Carrefours Jeunesse Emploi (CJE), un Forum-jeunesse dans le but de susciter une prise de conscience sur les conditions de vie des jeunes. Constatant que les structures d'aide créées pour les jeunes ne correspondent souvent pas à leurs besoins, les participants au colloque souhaitaient notamment l'intensification des liens intergénérationnels et l'augmentation du nombre des jeunes au sein de différentes instances décisionnelles de la région.¹ De manière à mettre en commun les préoccupations des jeunes et les solutions qui s'offrent, un portrait des jeunes vivant dans chaque territoire de municipalité régionale de comté (MRC) devait être produit. C'est ce portrait que nous présentons ici sous la forme plus élargie d'une réflexion sur l'insertion sociale des jeunes en Abitibi-Témiscamingue.

Comment la société intègre-t-elle ses jeunes, comment les jeunes parviennent-ils à s'insérer socialement? Ces problèmes trouvent leurs fondements dans les travaux des premiers sociologues : qu'est-ce qu'une relation sociale (Max Weber)?; quel type de solidarité lie les individus entre eux (Émile Durkheim)?; comment la société est-elle possible (Georg Simmel)?

¹ CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, *Forum Jeunesse*, « Les Actes », Rouyn-Noranda, 1997.

Au cours des dernières années, le problème de l'insertion sociale s'est plus spécifiquement posé chez les jeunes avec l'allongement graduel de la période consacrée à la socialisation et à l'éducation. Ainsi, alors que dans les sociétés traditionnelles on passe directement de l'enfance à l'âge adulte, à la faveur de rites initiatiques qui marquent le passage à la vie d'homme et de femme, les sociétés complexes dans lesquelles nous vivons multiplient les étapes de transition – pré-adolescence, adolescence, post-adolescence, jeune adulte – de sorte qu'on ne voit plus où commence et où se termine la jeunesse. Notre étude tente justement d'étudier le passage de la « vie de jeune » vers la vie adulte ,et partant, vers le monde du travail. Elle s'intéresse plus particulièrement à l'interaction entre les jeunes et les adultes dans le cadre de leurs activités courantes. Nous avons voulu situer le processus d'insertion sociale et d'intégration professionnelle dans le contexte de l'Abitibi-Témiscamingue de manière à en saisir les particularités propres, mais surtout de manière à identifier les besoins réels des jeunes de la région.

Ainsi, une première série d'analyses de type hypothético-déductif a graduellement ouvert la voie à une analyse de deuxième niveau de type plus inductif, comme en fait foi la structure même du rapport que nous soumettons. On constatera qu'il comprend trois parties différentes. La première partie tente de démontrer deux propositions de départ : premièrement, l'insertion sociale est préalable et nécessaire à l'intégration professionnelle, et deuxièmement, les trajectoires d'insertion sociale réussies sont fondées sur la participation de passeurs adultes ou

de passerelles ayant favorisé le passage vers la vie adulte, à certains moments précis. La deuxième partie, de type exploratoire, met en évidence la corrélation entre les situations socio-professionnelles des jeunes et certaines dimensions de leur discours, à savoir, l'impression de pouvoir sur sa vie et la perception de l'avenir de la société. Dans la troisième partie, nous exploitons un nouveau cadre d'analyse, tiré par induction, de l'analyse de contenu réalisée dans les deux parties précédentes. Elle propose une schématisation du processus d'intégration professionnelle des jeunes.

1- Cadre théorique et méthodologique

L'apparition, dans les sociétés contemporaines, de nombreuses étapes de transition entre l'enfance et l'âge adulte tend à favoriser la création d'espaces de socialisation spécifiques aux jeunes (Lazure, 1971, 1972). On parlait, il y a déjà trente ans, du « fossé des générations » (Mead, 1971). On s'intéressait surtout, à cette époque, à la définition d'une « culture jeune », en rupture avec les modèles culturels traditionnels.

Depuis le début des années 80, cette spécificité plus ou moins revendiquée par la jeunesse a fait place à un appel de reconnaissance sociale. Aussi, le thème de l'insertion sociale des jeunes a pris le pas sur celui d'une marginalité revendiquée par la culture jeune. Certains chercheurs parlent plus volontiers *de passage à l'âge adulte* que de *jeunesse* pour définir cette période de transition (Galland, 1991; Dumont, 1986). Les études conduites dès cette époque révèlent que les aspirations des jeunes correspondent largement à celles que leur propose la société en général et leur milieu d'origine en particulier (Bernier, 1986; Gauthier, 1994). Le problème tient au fait que la société ne permet pas toujours aux membres de la jeune génération de vivre des idéaux qu'elle nourrit. Cet état de fait expliquerait – pour plusieurs – une forme souvent poussée de décrochage social, une tendance forte à entretenir une socialité restreinte au milieu jeune lui-même, en marge des rapports sociaux courants. Le problème tient moins ici à la marginalité d'un certain nombre de sujets sociaux aux destinées particulières – c'est un fait caractéristique de toutes les époques – qu'à l'entretien d'un grand nombre de

jeunes dans un univers de « jeunes », privés de rapports avec le milieu adulte, rapports par lesquels l'insertion sociale devrait normalement transiter.

1.1 Des perspectives analytiques et une problématique

Les recherches conduites sur ces questions reposent sur des postures théoriques – des *a priori* – très diverses. Dans une perspective très volontariste, centrée sur l'individu, on a souvent abordé l'insertion sociale comme le produit d'une action unilatérale des jeunes (Benedetto, 1995). Créer son propre emploi (Limoges, Lemaire et Dodier, 1987), fonder sa propre entreprise (Québec, 1986) et faire preuve de capacités d'adaptation (Fortin, 1986) ou de créativité (Gauthier, 1994) ont été les mots d'ordre d'une certaine tendance. Dans une perspective très différente, on s'est ailleurs intéressé à la rigidité des structures sociales, en partie favorisée par l'institutionnalisation du marché du travail (Langlois, 1986). Dans le premier cas, c'est la capacité des jeunes à s'intégrer qui est en cause, dans le second, c'est la capacité d'intégration de la société. La première tend à présenter les jeunes comme les seuls acteurs de leur destinée, la seconde comme des victimes d'un système en panne.

Les études plus récentes tendent à tirer profit de la complémentarité de ces deux points de vue en présentant le processus d'insertion sociale comme le produit d'une interaction plutôt que comme le fait de mouvements unilatéraux (Québec, 1997). En effet, une observation rapide du cheminement des jeunes vers la vie adulte révèle l'importance des interactions qu'ils entretiennent – ou n'entretiennent pas –

avec les adultes dans la période critique de 13 à 24 ans. L'insertion sociale ne constitue donc pas le fruit d'un processus unilatéral qui se limiterait seulement à l'initiative de jeunes mobilisés vers le monde adulte. Au contraire, il est raisonnable de croire que les jeunes qui parviennent à s'insérer dans le monde adulte le doivent à l'existence de « passeurs adultes » qui ont pris la responsabilité de répondre à des jeunes en demande d'insertion et de reconnaissance sociale. En contrepartie, les jeunes qui ne parviennent pas à s'insérer socialement n'auraient pas bénéficié de ce support spontané des adultes de leur milieu, ce qui explique leur maintien dans la micro-société que les jeunes ont tendance spontanément à former entre eux. Cette micro-société, décrite par François Dubet (1987) dans son ouvrage, *La Galère*, peut devenir, sur une longue période, un mécanisme de marginalisation.

Cette tendance trouve des illustrations dans tous les milieux sociaux. Ainsi, au sein de la classe ouvrière, les relations de parenté et les solidarités issues de la socialité et de la proximité ont souvent contribué à favoriser l'insertion sociale des générations montantes (on embauchait les enfants des travailleurs de l'entreprise à la faveur d'un travail d'été favorisant un lent apprentissage des rudiments du métier). On constate peut-être, aujourd'hui, une rupture graduelle de ce lien (de cette passerelle) alors que le nombre des emplois disponibles diminue dans la foulée de la mécanisation et de la spécialisation des fonctions. De même, au sein de la classe moyenne, alors que le passage à la vie de travail transitait par les institutions établies (les concours au sein de la fonction publique, du réseau des

affaires sociales et de la santé, des institutions vouées à l'éducation ou l'embauche de nouveaux salariés dans les entreprises syndiquées), les voies d'insertion sociale et d'intégration professionnelle sont aujourd'hui moins clairement tracées, et la *grosse Presse du samedi* n'est plus un indicateur fidèle des opportunités offertes, même dans les milieux institués. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, la transmission du patrimoine industriel ou agricole est rendue plus difficile, alors que le coût d'acquisition des équipements et des installations s'est accru et que le modèle de l'entreprise familiale bat de l'aile. La création d'entreprises nouvelles suppose elle-même un savoir-faire qui ne peut être transmis que dans la foulée de contacts continus entre plusieurs générations d'entrepreneurs. Or, ce contact n'existe pas toujours. Dans tous ces cas, les passerelles spontanées ou institutionnalisées ont été rompues de sorte qu'en l'absence de relations sociales plus « engageantes » entre jeunes adultes et adultes intégrés (leur faisant la courte échelle), l'entrée dans la vie relève souvent de l'impossible (du saut à la perche...sans perche).

On trouve des intuitions semblables dans la littérature récente, notamment dans les travaux de Claude Dubar (1991) sur la socialisation, dans les recherches entreprises par Laurence Roulleau-Berger (1991) et Chantal Nicole-Drancourt (1995). On réfère notamment à l'existence d'espaces intermédiaires ou transitoires entre la vie des jeunes et l'ensemble des autres lieux où peut se déployer le prisme des relations sociales. On tente également de voir en quoi le problème de l'intégration professionnelle est le produit de la participation sociale et de la mise en rapport des

destinées personnelles avec le monde des « avènements possibles » offerts par la vie adulte. (Gauthier, 1994) Pour beaucoup de jeunes, l'absence de rapports continus entre les représentants de générations différentes – et l'absence de passerelles ou de passeurs vers la vie adulte – serait à l'origine d'une forme de fuite en avant vers une vie sublimée – imaginaire ou idéalisée – qui ouvre la porte à toutes les frustrations, sinon à tous les décrochages. C'est tout le problème des aspirations (Assogba, Fréchette, 1997) qui constituent, au sortir de l'adolescence, une condition essentielle à l'affirmation de la personnalité. L'ancrage des rêves serait ainsi déterminé par la socialisation développée entre des individus plus jeunes en voie d'insertion (des explorateurs) et des individus signifiants et plus vieux déjà insérés (des passeurs). Le problème de l'insertion socio-professionnelle devient dès lors un problème de lien social. C'est du moins dans cette perspective que le problème est le plus souvent posé, comme en fait foi le dernier rapport du Conseil supérieur de l'Éducation, rendu public sous le titre *L'Insertion sociale et professionnelle, une responsabilité partagée* (Québec, 1997).

1.2 Propositions de travail

Deux propositions de travail ressortent de cette façon de poser le problème de l'insertion sociale des jeunes :

- L'intégration professionnelle est d'abord le produit d'une certaine forme d'insertion sociale, préalable et nécessaire à l'intégration professionnelle²;

² Pour les fins de l'enquête, nous avons volontairement voulu distinguer un phénomène plus large (l'insertion sociale) d'un phénomène plus restreint (l'intégration professionnelle) de manière à éviter une confusion souvent rencontrée entre ces deux réalités. Ces catégories une fois confondues, on semble en effet laisser supposer que la seconde est la cause de la première : la

-Les trajectoires d'insertion sociale réussies sont fondées sur la présence de passerelles ou de passeurs adultes ayant favorisé le passage de la « vie de jeune » vers la « vie d'adulte », à certains moments précis.

Bien que la recherche sociale ait produit de nombreux travaux sur les facteurs, souvent extérieurs aux individus, qui favorisent l'insertion sociale des jeunes (Allard et Ouellette, 1995), la recherche que nous présentons ici propose une approche plus compréhensive (plutôt que strictement causale) du problème de l'insertion sociale. En élargissant le problème à l'ensemble des phénomènes de participation sociale des jeunes, elle dépasse les limites spontanées dans lesquelles on tend souvent à circonscrire la question de l'insertion sociale, en limitant celle-ci au seul problème de l'intégration professionnelle, comme c'est souvent le cas dans d'autres recherches (Québec, 1997).

Dans une perspective inspirée par la sociologie de l'action, nous nous sommes surtout préoccupés des perceptions et des « stratégies » des acteurs impliqués (ici les jeunes) plutôt que du jeu des structures, des programmes ou des institutions (comme c'est souvent le cas en matière de services sociaux, où la mesure évaluative vise surtout à calibrer l'efficacité des programmes et des interventions instituées). Il est rare en effet que les solutions proposées pour le règlement d'un problème social donné répondent au problème en s'y attaquant directement. Par

découverte d'un emploi mettrait ainsi fin au problème plus large de l'insertion sociale. C'est cette équation que nous avons voulu inverser. Il convient ainsi de distinguer les deux phénomènes et d'éviter tout automatisme dans la mise en rapport de l'un avec l'autre.

exemple, le problème de la pauvreté ne trouve pas de solution automatique dans la multiplication des transferts de paiement (le problème de la pauvreté dépassant largement le trop simple problème des ressources financières), de même, le problème de l'intégration professionnelle dépasse sans doute le seul fait d'avoir ou non un emploi. Il pose la question plus fondamentale du rapport des jeunes à leur collectivité et de la mobilisation de (certains) membres de cette collectivité vis-à-vis des jeunes. Bien sûr, on évitera d'élargir indûment les catégories que nous mobilisons. En contrepartie, il convient de cerner à quels autres processus sociaux fondamentaux et par quelles formes sociales transite le phénomène que nous étudions ici.

1.3 Méthodologie

La perspective adoptée pour les fins de la recherche nous conduit à faire l'étude des trajectoires-types parcourues par des jeunes qui ont réussi leur insertion en comparant celles-ci aux réalités des jeunes qui éprouvent plus de difficulté à s'insérer et doivent recourir à des organismes spécialisés. Il s'agit donc d'une étude comparative qui devrait permettre la mise en place d'une stratégie d'intervention auprès des collectivités et la valorisation du potentiel d'insertion des jeunes, dans la mesure où ces potentialités sont reconnues et exploitées par les adultes, et par les jeunes eux-mêmes.

1.3.1 Choix d'une technique d'enquête

Pour y arriver, nous avons conduit une enquête de type qualitatif auprès des jeunes. Bien que différentes techniques d'enquête auraient pu servir nos objectifs (le

sondage, *le focus group* ou l'observation directe par exemple), nous avons privilégié l'entrevue en profondeur qui permet d'entrer dans l'univers des représentations des jeunes. Dans une approche multi-disciplinaire (notre équipe de recherche étant composée d'un sociologue, d'une psycho-éducatrice, d'un travailleur social, d'une agente de communication et d'un historien), nous avons construit un schéma d'entrevue composé de questions ouvertes de manière à laisser les répondants exprimer leur point de vue en profondeur. La problématique supposait l'exploitation de certains thèmes privilégiés qui ont été amenés par la revue de littérature et les conclusions du Forum jeunesse organisé en mars 1997 par les Carrefours Jeunesse Emploi de la région et le Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue. Ainsi, chaque entrevue offre une tranche d'histoire de vie spécifique dont on cherchera à saisir les récurrences dans le cadre d'une comparaison continue entre les expériences vécues et les perceptions des autres sujets interrogés.

Un pré-test a d'abord été effectué à l'aide d'une première version du schéma d'entrevue. Nous avons ensuite réalisé soixante (60) entrevues d'une durée d'une heure et demie en moyenne. Les entrevues ont été conduites à l'aide d'un canevas d'entretien commun. Bien qu'insuffisant pour établir des distinctions statistiques probantes, ces témoignages forment un corpus susceptible d'illustrer des profils d'insertion (ou de non-insertion) bénéficiant – par saturation – d'un certain niveau de généralité. Si, sur plusieurs dimensions, la saturation a rapidement été atteinte,

nous avons tout de même poursuivi notre travail d'enquête afin de toucher le plus d'aspects possible de l'insertion au sein de la population visée (Chalifoux, 1992).

1.3.2 Constitution de l'échantillon

Plusieurs recherches s'attachent à rendre compte des processus d'insertion des jeunes, toutefois la majorité de ces études ont été conduites en milieu urbain. On pense surtout ici aux études réalisées sur les jeunes des banlieues – en France notamment – ou les enquêtes conduites sur le phénomène de l'itinérance, de la marginalité ou de la prostitution (Parizella, 1997), ont presque toutes été menées dans des milieux fortement urbanisés, où la masse des jeunes est élevée et où les grands centres universitaires ont généralement élu domicile. Au Québec, si le Conseil permanent à la jeunesse multiplie les enquêtes fondées sur les témoignages colligés lors de tournées régionales antérieures, ces études n'ont pas le caractère systématique qu'on pourrait s'attendre d'elles du seul fait de leur vocation particulière et de leur forme même (Conseil permanent de la jeunesse, 1993).

Or, il est raisonnable de croire que les mécanismes de socialisation qui jouent un rôle déterminant dans l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes empruntent des formes spécifiques selon le milieu du répondant. Peut-être les passeurs et les passerelles propres au milieu régional diffèrent-ils de ceux qu'on retrouve en milieu métropolitain. Il est également raisonnable de croire qu'une distinction importante existe entre les modes de socialité et d'insertion en milieu urbain et en milieu rural et qu'il existe des distinctions entre les villes petites et moyennes au chapitre des trajectoires d'insertion. Ainsi, de manière à aborder les

diverses modalités de l’insertion sociale des jeunes en Abitibi-Témiscamingue, la constitution de notre échantillon supposait la présence de répondants correspondant à plusieurs profils (échantillon typique) :

- de femmes et d’hommes ;
- de répondants en fin de cycle , c’est-à-dire de 24-25 ans et de 28-29 ans;
- de répondants de chaque territoire de la région ;
- de salariés, de chômeurs, d’étudiants et d’entrepreneurs;
- de jeunes issus de milieux ruraux, de moyennes villes et de petites villes.

Tableau 1 : Répartition des répondants selon le lieu d’habitation

		TERRITOIRE DE MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ (MRC)					Total
		Abitibi	Abitibi- Ouest	Rouyn- Noranda	Témiscamingue	Vallée de l’or	
Milieu d’origine	Milieu rural	7	7	2	8	1	25
	Petite ville	5	5	2	4	4	20
	Moyenne ville	-	-	8	-	7	15
Total		12	12	12	12	12	60

Tableau 2 : Répartition des répondants selon l’âge, le sexe et l’activité professionnelle.

	24-25 ANS		28-29 ANS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	

Chômeur	3	3	2	2	10
Étudiant	6	2	-	2	10
Travailleur	7	8	8	7	30
Entrepreneur	1	2	4	3	10
Sous-Total	17	15	14	14	60
Total (âge)	32		28		60
Total (sexe)	31 femmes		29 hommes		60

Les témoignages recueillis renvoient à des trajectoires comparables ou distinctes dont nous avons dû rendre compte de manière à identifier ce qui favorise les relations de socialité, et par voie de conséquence, l'insertion ou des difficultés d'insertion sociale des jeunes.

On constatera que nous avons volontairement choisi d'interroger une majorité de jeunes dont l'intégration professionnelle semblait assurée (travailleurs, entrepreneurs). Il s'agit d'une orientation que nous avons privilégiée dès le début de la recherche. La plupart des recherches conduites sur l'intégration professionnelle des jeunes se sont en effet penchées sur la situation des jeunes chômeurs. Il nous semblait ici qu'une perspective comparative s'imposait et que la mise en relation de l'insertion sociale avec l'intégration professionnelle pouvait être plus facilement observée dans le cadre d'une enquête s'intéressant tout autant à des jeunes en difficulté d'intégration qu'à des jeunes mieux intégrés professionnellement.

La composition de l'échantillon fut facilitée par la précision des critères de sélection que nous avons fixés (critères mutuellement exclusifs, touchant une

palette de situations concrètes présentes dans la population ciblée) et par la participation d'organismes de la région destinés à l'insertion sociale et à l'intégration professionnelle des jeunes.

Au regard des critères de sélection, l'âge et le sexe ne suscitant pas d'équivoque, seuls le milieu d'origine et l'occupation pouvaient poser des problèmes de définition. Nous avons convenu que Rouyn-Noranda et Val d'or, avec leur population dépassant 20 000 habitants, étaient les seules villes moyennes de la région. Parmi les petites villes, nous avons identifié Amos, Barraute, La Sarre, Macamic, Malartic, Senneterre, Témiscaming-Sud et Ville-Marie. Nous avons décidé d'inclure la municipalité d'Évain dans cette catégorie car la pluralité des services offerts, la diversité des entreprises et la présence d'infrastructures municipales l'éloignaient, à notre avis, de la définition qu'on se fait généralement d'un milieu rural. Barraute, dont certains services sont offerts par des organismes centralisés à Val d'or, a tout de même été rattachée à son territoire de Municipalité régionale de comté (MRC), l'Abitibi. Les autres municipalités de la région étaient considérées comme des milieux ruraux.

Nous avons convenu d'établir nos catégories d'occupations en fonction du temps consacré à la principale activité des répondants. Ainsi, est considéré comme un étudiant, une personne qui consacre la majeure partie de son temps dans la poursuite d'études. Cette définition inclut les prestataires de l'assurance-emploi ou d'autres organismes qui reçoivent une aide financière afin de compléter un

programme de formation. Par chômeur, nous entendons toute personne qui ne travaille pas. Les prestataires du régime de la sécurité du revenu et ceux qu'on appelle les « sans chèque » (et qui ne paraissent pas dans les enquêtes de Statistique Canada) font donc également partie de ce groupe. Pour la sélection des salariés, nous avons considéré tout travailleur à temps partiel ou à temps plein dont l'activité principale consiste à travailler contre rémunération. Enfin, les entrepreneurs regroupent des individus qui sont leur propre patron; qu'ils soient travailleur autonome, fermier partageant les parts d'une entreprise agricole avec un membre de sa famille ou homme et femme d'affaires dont dépend le salaire de plusieurs employés. On constatera que la sélection des types de répondants est fondée sur une définition sociologique de leurs situations. On évite ainsi de restreindre les catégories d'échantillonnage au seul statut administratif des informateurs. Par exemple, un chômeur n'est pas nécessairement un bénéficiaire de l'assurance-emploi, alors qu'un étudiant peut être un tel bénéficiaire sans que sa situation soit définie par son statut de prestataire.

La constitution de notre échantillon a été facilitée par le support des Carrefours Jeunesse Emploi (CJE) et d'autres organismes de la région, dont les intervenants ont effectué pour nous le dépistage des répondants. Comme nous ne cherchions pas à procéder à un échantillonnage probabiliste mais plutôt à recueillir des témoignages d'individus rencontrant des critères que nous avons fixés préalablement, ce sont ces organismes qui ont repéré, souvent à l'intérieur de leur

banque de candidats, la majeure partie de nos répondants.³ Le support des intervenants du milieu nous a ainsi permis de recueillir les soixante témoignages recherchés dans un court laps de temps (mai-juillet 1998).

Il faut mentionner que nous avons eu des difficultés à nous assurer de la participation de jeunes chômeurs à l'enquête. Malgré les statistiques sur le chômage des jeunes en région, il a été ardu de trouver des jeunes chômeurs qui correspondaient à nos critères. Nous avons dû recourir aux services du bureau régional du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC), pour solutionner ce problème et réussir à inclure dans notre échantillon des jeunes chômeurs de la région. Un fait à noter, nous n'avons pas eu la chance de recueillir le témoignage de prestataires du programme de la sécurité du revenu du Québec. Cet état de fait soulève de nombreuses questions sur « la clientèle » des organismes de soutien à l'intégration professionnelle des jeunes. Ce sujet sera abordé ultérieurement.

1.3.3 Traitement des données

Chaque entrevue réalisée fut enregistrée, puis transcrite par écrit, ce qui allait en faciliter l'analyse. De manière à assurer l'anonymat des répondants, une entête correspondant aux caractéristiques de chaque participant a été assignée à chaque

³ À titre d'exemple, ils ont déniché ces hommes salariés âgés de 28-29 ans issus d'un milieu rural, ou encore, ces femmes d'affaires âgées de 24-25 ans issues d'une petite ville sur tel territoire de MRC. Dans les faits, rechercher des individus correspondant à des critères précis est plus difficile qu'il ne semble à première vue.

entrevue.⁴ Ainsi, aucun nom n'a été utilisé pour identifier un répondant durant la phase d'analyse ni ne figure dans le présent rapport de recherche. Toutefois, nous utilisons ces entêtes pour connaître les caractéristiques des répondants dont nous reproduisons les témoignages.

À partir du canevas d'entretien, nous avons construit un guide de codification qui consigne la liste des thèmes utilisés pour identifier et catégoriser les données recueillies. La codification a fait l'objet d'un processus d'accord inter-juges, trois membres de notre équipe ont vérifié si les catégories sélectionnées correspondaient aux témoignages fournis par nos informateurs. Cette procédure nous a permis de résoudre les ambiguïtés que certaines données brutes pouvaient receler et a permis de développer une vision commune des catégories de codification. Pour assurer l'interprétation la plus concordante possible, deux observateurs ont réalisé la codification des réponses. Ils avaient préalablement obtenu un accord inter-juge supérieur à 80% en comparant les similitudes et les différences de leur codification

Les témoignages – leur contenu et les codifications – furent ensuite transférés sur un support informatique afin de réaliser différents regroupements pour les besoins de l'analyse. Grâce au logiciel de traitement de données qualitatives Nud*Ist, nous avons mis en forme les données recueillies, notamment en regroupant les extraits se rapportant à des thèmes précis ou à nos propositions de départ. Ce logiciel

⁴ Par exemple, un salarié de 24-25 ans issu d'un milieu rural dans la MRC de Rouyn-Noranda était identifié sous le sigle SAL/H/24-25/M.R./R-N.

permet de réaliser des tris et des intersections qui ont permis de découvrir des liens entre certaines dimensions et d'enrichir notre problématique de départ.

1.4 Limites

Bien que nous nous soyons efforcés de tirer l'ensemble de nos conclusions d'une approche inductive, en faisant servir au mieux les témoignages recueillis, il est vraisemblable qu'une lecture inspirée par d'autres points de vue (plus anthropologique par exemple) ou d'une autre problématique, sans mener à des conclusions contraires, aurait pu faire ressortir d'autres dimensions que celles qui nous sont apparues comme les plus importantes. Ainsi, faut-il reconnaître qu'un tel matériel est toujours sous-exploité, compte tenu de sa richesse, et que son utilisation dans le cadre de travaux de deuxième ou troisième cycle apporterait un second souffle à la réflexion. Malgré que la saturation des contenus ait été atteinte (les informateurs passant de près ou de loin par les mêmes sentiers et les mêmes dimensions), des recherches complémentaires permettraient d'étudier plus en profondeur chacun des profils (entrepreneurs, travailleurs, chômeurs, étudiants).

Le mode de sélection (réalisé avec le concours des passerelles communautaires) favorisait le repérage de jeunes plus insérés socialement que les autres puisqu'ils étaient déjà identifiés par ces organismes. En contrepartie, cet état de fait nous a permis de réaliser la difficulté de ces organismes à rejoindre la clientèle en difficulté. Enfin, la recherche a été conduite en milieu régional, et ses conclusions ne peuvent être transposées en milieu fortement urbanisé. Il s'agissait cependant

du prix à payer de manière à pallier les carences actuelles des recherches conduites dans la région de Montréal ou de Québec. En contrepartie, certaines de nos conclusions peuvent vraisemblablement servir à inspirer d'autres recherches en milieu régional.

*

La recherche que nous présentons ici contribuera - espérons-le - au développement des connaissances sur l'insertion sociale des jeunes. Du moins, elle fournit une compréhension plus adaptée du phénomène en Abitibi-Témiscamingue. Comme il s'agit d'une recherche appliquée, conduite avec l'assistance d'intervenants reconnus dans le domaine de la jeunesse, elle pourrait être utile pour les fins de l'intervention ici, et dans d'autres régions du Québec. Sans prétendre à l'avance modifier de fond en comble les pratiques sociales établies, il est raisonnable de croire qu'on contribuera par cette enquête à alimenter la réflexion sur les tenants et les aboutissants des pratiques d'intervention sociale auprès de la jeunesse.

2- Vérification des propositions de départ

À une époque où l'on prend de plus en plus conscience de la mouvance et des transformations de la société post-industrielle, nous avons situé le processus d'accès à l'emploi dans la perspective plus large de l'insertion générale, telle que défini par le Conseil supérieur de l'éducation comme étant « l'aboutissement du passage de la jeunesse et du cycle des études à la vie adulte et au cycle du travail rémunéré, d'une certaine forme de dépendance à la pleine autonomie » (Québec, 1997).

De son côté, l'intégration professionnelle apparaît en fait comme un processus complexe ponctué d'essais et d'erreurs, d'avancées, d'arrêts et de reculs sur le marché de l'emploi. Certains auteurs préfèrent l'expression « transition professionnelle » pour décrire cette période de construction et de déconstruction ou d'abandon (Drolet *et al.*, 1996). Ce processus, étalé sur plusieurs années, débute bien avant la fin des études, alors que d'importants choix se présentent aux jeunes dans leur période de fréquentation scolaire, et se poursuit bien après la première expérience de travail. On parle de réinsertion professionnelle pour les personnes qui perdent leur emploi après des années de service au sein d'une entreprise, alors que dans les faits, elles font jouer les mêmes mécanismes que les jeunes en recherche d'emploi. C'est dire à quel point le processus d'intégration professionnelle est complexe et permanent.

Rappelons nos propositions de départ que nous vérifions dans cette première partie :

-L'intégration professionnelle est d'abord le fruit d'une certaine forme d'insertion sociale, préalable et nécessaire à l'intégration professionnelle;

-Les trajectoires d'insertion sociale réussies sont fondées sur la présence de passerelles ou de passeurs adultes ayant favorisé le passage de la « vie de jeune » vers la « vie d'adulte », à certains moments précis.

2.1 L'insertion sociale est préalable et nécessaire à l'intégration professionnelle

On considère souvent que le travail est un élément fondamental de la vie en société et qu'il permet d'acquérir un statut social. Il faut reconnaître cependant que l'utilité et la valeur d'un individu ne se réduisent pas à ses seules activités économiques, supposées productives. De même, la reconnaissance sociale ne s'obtient pas uniquement par l'avancement de sa carrière (De Gaujelac et Tabaoda Léonetti, 1994). Dans une enquête menée en France, Marie-Pierre Cazalas et Alain Baubion-Broye ont observé que l'attente prolongée d'un emploi n'a pas nécessairement d'effets désastreux sur l'équilibre psychologique des jeunes chômeurs. Inversement, l'obtention d'un emploi ne provoque pas automatiquement une amélioration du bien-être psychologique, en particulier lorsque le travail ne correspond pas aux aspirations des jeunes (Cazalas et

Baubion-Broye, 1997). Ainsi, il n'est pas certain que seule une expérience de travail garantit le passage à l'âge adulte (Dubar, 1994).

L'accès au marché de l'emploi nécessite préalablement (et se développe conjointement) un processus de socialisation qui peut remonter aux premiers temps de la vie. L'établissement et le maintien de liens sociaux encouragent la participation des jeunes à la société dans le cadre du passage à la vie adulte et au travail rémunéré. À l'inverse, ce « tissu relationnel solide », selon les termes du Conseil supérieur de l'éducation, permet d'éviter toute forme de « décrochage social » ou de marginalisation dans des situations extrêmes. En fait, la capacité d'effectuer la transition entre le milieu scolaire et le monde du travail relève non seulement de la conjoncture ou de la préparation à l'emploi, mais aussi et surtout, des possibilités de faire intervenir des relations de socialité. C'est à ce titre que l'insertion sociale nous apparaît comme une condition essentielle et préalable à l'intégration professionnelle. Est-il nécessaire de rappeler que tous les jeunes ont une vie, souvent bien remplie, avant d'intégrer le monde du travail et qu'ils vivent toute une série d'expériences qui les intègrent, plus ou moins hâtivement, au monde adulte.

2.1.1 Les éléments de l'insertion sociale

Différents éléments entrent en jeu pour établir les relations de socialité. Sans prétendre traiter tous les aspects qui influencent l'insertion sociale, nous nous sommes attardés sur trois dimensions qui facilitent le passage à la vie adulte, et

généralement par voie de conséquence, l'accès au monde du travail : les relations avec la famille, les amis et des adultes.

D'entrée de jeu, la famille apparaît comme le premier réseau susceptible de favoriser l'insertion, sinon de limiter la marginalisation. Certes la société moderne fait la vie dure à la famille; mentionnons seulement les divorces, les tentatives parfois difficiles des familles reconstituées, la monoparentalité. Cela dit, c'est à travers la famille que s'établissent les premières relations sociales significatives d'une personne. L'estime de soi, intimement liée à la motivation scolaire, à la capacité de s'investir dans des relations sociales et à la capacité de se projeter dans l'avenir, se développe au sein de la cellule familiale. La famille est également le berceau de modèles que les jeunes tentent de reproduire à l'âge adulte. L'importance accordée aux études, l'implication sociale, les valeurs transmises sont souvent issues d'une éducation reçue dès les premiers âges de la vie. De même, les composantes de la culture du travail (ponctualité, engagement, volonté) apparaissent comme le reflet de comportements observés par les jeunes dans leur entourage familial (Bernier, 1997).

Dans la période de transition vers le marché du travail ou du passage à la vie adulte, la famille joue potentiellement un rôle important. Mentionnons à titre d'exemple l'hébergement, la disponibilité d'une voiture, les prêts d'argent ou de biens, les services de garde d'enfants, qui sont autant d'avantages dont peuvent souvent bénéficier les jeunes, qu'ils soient ou non en situation de précarité. Enfin,

les membres de la famille sont les premiers éléments du fameux réseau de relations sociales, si utile en période de recherche d'emploi. Dans un contexte d'incertitude, la famille apparaît comme une alliée dans le processus d'accès au marché du travail et à une forme d'autonomie.

L'établissement de relations avec les pairs semble également une composante importante de l'insertion sociale. Il ne s'agit pas ici d'identifier les éléments d'une culture spécifique aux jeunes, mais bien de saisir les compétences relationnelles de ces derniers. Bernier (1997), qui s'intéresse aux relations sociales des jeunes âgés entre 15 et 19 ans, précise que la majorité d'entre eux (99.4%) affirme avoir des amis et évoluer à l'intérieur d'un large réseau amical. Considérant le phénomène de l'allongement de la période de la jeunesse, notamment en raison d'une scolarisation accrue s'étalant sur plusieurs années, il rappelle que les groupes d'amis se créent dans le prolongement des regroupements occasionnés par la fréquentation d'un même environnement scolaire. Des activités de sports ou de loisirs sont également à l'origine de ces fréquentations. Même si quelques différences surviennent indubitablement avec l'avancement d'une carrière ou la naissance d'un enfant, il semble que les relations avec les pairs soient toujours importantes durant le passage à l'âge adulte. Elles ont une fonction pratique, notamment en matière d'intégration professionnelle. Les amis, servant de courroie de transmission de l'information, sont clairement identifiés comme des éléments essentiels d'un réseau de relations sociales.

Finalement, l'établissement de relations avec des adultes hors de la cellule familiale s'est imposé à nous comme étant déterminant pour l'insertion sociale des jeunes. Les adultes identifiés par nos répondants ne sont pas des membres de leur famille, ils appartiennent à d'autres groupes institués ou spontanés à travers lesquels ils entrent en relation. Ils exercent, semble-t-il, une influence que nul autre membre de la famille, même élargie, ne peut produire.

Ces adultes, qui ont généralement réussi leur insertion sociale et leur intégration professionnelle, servent d'exemples aux générations montantes. On traitera d'ailleurs plus loin de ces mentors ou de ces tuteurs qui exposent différents moyens favorisant l'atteinte des objectifs fixés par les jeunes dans leur plan de carrière ou leur projet de vie. La relation avec ces adultes permet d'appriivoiser la réalité du monde du travail et de l'autonomie. Elle permet de passer du rêve à la réalité, d'entrer dans l'univers des possibles, en saisissant les opportunités offertes et l'ampleur des efforts à déployer pour les exploiter. Elle peut, bien sûr, servir les tentatives d'intégration professionnelle par le biais du réseautage.

Même si nous reconnaissons l'importance des relations amoureuses dans le processus d'accès à la vie adulte, notamment par la formation d'un couple, le départ de la résidence familiale, la constitution d'un ménage et surtout la naissance d'un enfant, nous n'avons pas retenu spécifiquement cette dimension pour comprendre le phénomène de l'insertion sociale. Lorsqu'ils abordaient le domaine des relations avec leur conjoint, nos répondants utilisaient des terminologies

multiplés qui représentent un éventail de situations. Copain, conjoint, ami, « chum » réfèrent à des conceptions différentes d'un individu à l'autre et ne permettent pas d'établir des conclusions satisfaisantes sur la qualité de la relation évoquée. Devant le risque d'interpréter faussement des résultats non significatifs dans le cadre de notre recherche, nous préférons laisser à d'autres la tâche de vérifier l'importance des relations amoureuses (Bernier, 1997).

2.1.2 Typologie de l'insertion sociale

Depuis les années 1960, de nombreuses études ont analysé l'importance chez les jeunes des relations avec la famille et des relations avec les pairs. Aussi, observer leur participation au processus d'insertion sociale des jeunes s'avérait naturel et nécessaire. Les travaux de Mead (1979) ont confirmé l'influence des relations avec des adultes hors de la cellule familiale sur le cheminement des jeunes. Ainsi, tout au long de la recherche, nous avons tenté de saisir le phénomène de l'insertion sociale des jeunes à partir de ces trois types de relations.

Afin de faciliter la comparaison des trajectoires des jeunes ayant réussi leur insertion sociale à celles des jeunes qui éprouvent davantage de difficultés, nous avons construit un outil qui mesure l'insertion sociale de nos informateurs. Bien sûr, un tel outil comporte des limites qui sont inhérentes à toute construction de l'esprit. Un exercice d'un autre type aurait pu conduire à la mise au point d'une autre échelle. Pour notre part, nous avons tiré avantage des trois dimensions décrites plus haut de manière à mieux se rapprocher des témoignages recueillis.

Cela nous a permis de dégager des observations que nous n'avions pas envisagées au départ.

Lors de la phase de codification, nous avons distingué les répondants bien insérés, moyennement insérés et peu insérés socialement, à partir des extraits de témoignages se rapportant aux trois types de relations favorisant l'insertion sociale. Nous les avons classés en fonction de trois niveaux selon la qualité de la relation présentée par le répondant, c'est-à-dire rapprochée, plus ou moins rapprochée et éloignée. Par exemple, nous avons évalué qu'une entrepreneure de 24-25 ans avait une relation familiale *rapprochée* en analysant sa réponse à la question suivante : « Quels sont tes rapports avec ta famille? » « Très bons. On est une famille super rapprochée. Tout le monde sait tout. Peut-être que c'est un défaut. Peut-être que c'est dû au décès de mon père, mais après son décès, on s'est rapproché de ma mère, alors ma mère a un gros 'noyau familial'. » À l'opposé, il nous est apparu évident qu'un chômeur de 28-29 ans avait une relation *éloignée* avec ses pairs :

CHO-H-28-29-PV-A-O

Q : Est-ce que tu fais partie d'un clan, d'un groupe d'amis, d'une gang ?

R : Pas vraiment.

Q : Est-ce que tu considères que tu as de véritables amis ? Tu sais ceux qui sont là dans les pires et les bons moments.

R : Pas vraiment. »

Ainsi, en appliquant des critères précis pour mesurer les dimensions de l'insertion sociale, nous avons évalué la qualité des trois types de relations sélectionnés.

Ensuite, nous avons attribué à chaque niveau un pointage respectif : deux (2) points pour une relation rapprochée, un (1) point pour une relation plus ou moins

rapprochée et zéro (0) point pour une relation éloignée. En additionnant ces scores tirés de chaque dimension, nous avons établi une typologie de l'insertion sociale. Cela permet de distinguer les jeunes selon trois niveaux d'insertion : bien inséré, moyennement inséré et peu inséré socialement.

Tableau 3 : Typologie de l'insertion sociale

NIVEAU D'INSERTION	POINTAGE
Bien inséré	5-6 points
Moyennement inséré	4 points
Peu inséré	0-3 points

Si nous reprenons les exemples cités plus hauts, nous voyons que l'entrepreneure de 24-25 ans est insérée socialement alors que CHO/H/28-29/MOY. VIL./L.S est peu inséré.

Tableau 4 : Comparaison de l'insertion sociale de deux répondants

Entrepreneure de 24-25 ans (ENT/F/24-25/MOY. VIL./TÉMIS)	Poi ntage
Relations avec la famille	
Q :Quels sont tes rapports avec ta famille? R :Très bons. On est une famille super rapprochée. Tout le monde sait tout. Peut-être que c'est un défaut. Peut-être que c'est dû au décès de mon père, mais après son décès, on s'est rapproché de ma mère, alors ma mère a un gros noyau familial.	
Évaluation : relation rapprochée	2 points
Relations avec les pairs	
Q : Est-ce que tu fais partie d'un clan, d'un petit groupe d'amis, d'une gang? R : Depuis que je suis au Témiscamingue, oui Q : Est-ce que tu peux expliquer pourquoi vous êtes amis? (...) R : Les affinités carrément. Quand ça fait dix ans que tu connais la même personne, des fois, tu n'as plus tout-à-fait ces affinités là, mais le lien est encore là. Tu l'appelles. J'ai une copine qui est à Rouyn. On s'est rencontré	

aux régates puis ça n'a pas décroché depuis ce temps là. C'est le lien, même si au début, il n'était pas évident.	
Évaluation : relation rapprochée	2 points
Relations avec le monde adulte	
« Q : Est-ce que tu as des occasions de rencontrer des gens qui ne sont pas de ton groupe d'âge? R : Oui, régulièrement : au travail, les clients, sur les collectives sur lesquelles je siège.	
Évaluation : relation rapprochée	2 points
Total : répondante insérée	6 points

Chômeur de 28-29 ans (CHO/H/28-29/MOY. VIL./ABITIBI-OUEST)	Pointage
Relations avec la famille	
Q : Quels sont tes rapports avec ta famille ? R : Ils viennent de temps en temps. On s'entend bien. Q : Est-ce que tu as l'impression que ta famille t'a soutenu dans ton passage du milieu scolaire au monde du travail ? R : Non. Je ne suis pas attaché à ma famille.	
Évaluation : relation plus ou moins rapprochée	1 point
Relations avec les pairs	
Q : Est-ce que tu fais partie d'un clan, d'un groupe d'amis, d'une gang ? R : Pas vraiment. Q : Est-ce que tu considères que tu as de véritables amis ? Tu sais ceux qui sont là dans les pires et les bons moments. R : Pas vraiment.	
Évaluation : relation éloignée	0 point
Relations avec le monde adulte	
Q : Est-ce que tu es impliqué dans ton milieu ou dans des associations ? Est-ce que tu l'as déjà été? R : Non. Q : Est-ce que tu as des occasions de rencontrer des gens qui ne sont pas de ton groupe d'âge? R : Ça arrive. (...) La parenté.	
Évaluation : relation éloignée	0 point
Total : répondant peu inséré	1 point

Cette typologie de l’insertion sociale sert de base pour l’analyse et permet de faire une description détaillée de notre échantillon.

2.1.3 Description de l’échantillon

À partir de la typologie de l’insertion sociale que nous avons développée, nous présentons sous forme de tableau les caractéristiques de notre échantillon, de manière à en fournir un portrait synthèse et de permettre la perception simultanée de plusieurs éléments.

Légende des couleurs :

Rapprochée	Plus ou moins rapprochée	Éloignée
-------------------	---------------------------------	-----------------

Tableau 5: L'insertion sociale chez les participants peu insérés socialement

Répondants	Famille	Pairs	Adulte
Etu/F/24-25/MilRur/Abitibi-E			
Cho/F/24-25/VO			
Etu/F/24-25/Témis			
Etu/F/24-25/MilRur/Abitibi-O			
Sal/H/24-25/MilRur/Abitibi-E			
Etu/H/28-29/RN			
Etu/H/24-25/MoyVil/VO			
Ent/H/28-29/MilRur/RN			
Cho/F/28-29/MilRur/Abitibi-E			
Cho/H/28-29/MoyVil/Abitibi-O			

Tableau 6: L'insertion sociale chez les participants moyennement insérés socialement

Répondants	Famille	Pairs	Adulte
-------------------	----------------	--------------	---------------

Cho/F/24-25/MilRur/Abitibi-O			
Cho/H/24-25/Abitibi-E			
Etu/F/24-25/Abitibi-E			
Cho/H/28-29/MilRur/Témis			
Cho/F/24-25/RN			
Ent/F/28-29/VO			
Etu/F/24-25/RN			
Sal/H/28-29/RN			
Sal/F/28-29/RN			
Sal/F/28-29/MilRur/Abitibi-O			
Etu/H/28-29/MilRur/Abitibi-O			
Sal/H/24-25/VO			

Tableau 7 :L'insertion sociale chez les participants bien insérés socialement

Répondants	Famille	Pairs	Adulte
Sal/H/24-25/Mv/Abitibi-E			
Etu/F/24-25/GV/VO			
Ent/F/28-29/MilRur/Abitibi-E			
Ent/H/28-29/MV/Abitibi-E			
Sal/F/24-25/MoyVil/VO			
Sal/F/24-25/GV/VO			
Sal/F/24-25/MilRur/Abitibi-O			
Sal/H/28-29/MoyVil/Abitibi-O			
Sal/F/28-29/MoyVil/Abitibi-O			
Sal/H/28-29/MilRur/Abitibi-O			
Ent/F/28-29/MilRur/Abitibi-O			
Ent/H/24-25/MoyVil/Abitibi-O			
Sal/H/24-25/MilRur/Abitibi-O			
Sal/H/24-25/VilMoy/RN			
Sal/H/24-25/GV/RN			
Ent/F/24-25/MV/Témis			
Sal/F/28-29/MilRur/Témis			
Sal/F/24-25/VilMoy/Témis			
Sal/H/28-29/MilRur/Témis			

Ent/H/24-25/MilRur/Témis			
Sal/F/24-25/MilRur/Témis			
Cho/F/28-29/MilRur/Témis			
Sal/H/24-25/MoyVil/Témis			
Etu/H/24-25/MilRur/Témis			
Sal/H/24-25/MilRur/Témis			
Ent/F/28-29/GV/RN			
Sal/F/24-25/GV/RN			
Cho/H/24-25/MilRur/RN			
Sal/F/24-25/MilRur/Abitibi-E			
Sal/F/28-29/MV/Abitibi-E			
Sal/F/28-29/MilRur/RN			
Sal/H/28-29/MilRur/Abitibi-E			
Ent/H/28-29/MoyVil/VO			
Sal/H/28-29/MoyVil/VO			
Sal/F/28-29/MilRur/Abitibi-E			
Cho/H/24-25/GV/VO			
Sal/H/28-29/MilRur/VO			
Sal/F/28-29/GV/VO			

La famille apparaît comme la dimension la plus importante de l’insertion sociale. Instance première de la sociabilité, la famille semble le point d’ancrage des relations sociales. On remarque de façon générale dans les trois tableaux précédents, que peu de répondants entretiennent des relations éloignées avec les membres de leur famille. Symptomatiquement, ceux qui vivent ce genre de situations ont généralement des difficultés à tisser des liens avec leurs pairs ou avec des adultes. Les relations avec les pairs confirment les compétences relationnelles des jeunes. Peu de répondants ont affirmé ne pas avoir d’amis. Ce sont les relations avec les adultes hors de la cellule familiale qui semblent les plus difficiles à établir. Ce qui constitue sans doute l’expression de problèmes plus larges au chapitre des relations intergénérationnelles.

Une rapide lecture des tableaux 5,6, 7 et 8 offre une première illustration de notre proposition principale : l'insertion sociale précède et favorise l'intégration professionnelle. On constate en effet que les jeunes bien insérés socialement bénéficient en général d'un statut d'emploi (salariés ou entrepreneurs), alors que les jeunes peu insérés socialement regroupent en majorité des chômeurs ou même des étudiants. Il semble donc y avoir ici une forme de correspondance entre l'insertion sociale et l'intégration professionnelle. Si le sens de la causalité (entre insertion sociale et intégration professionnelle) peut encore faire l'objet de discussions, l'intégration professionnelle semble participer de phénomènes plus larges dont on doit tenir compte pour les fins de l'intervention.

Tableau 8: L'insertion sociale selon l'occupation

Niveau d'insertion	Occupation			
	Étudiant	Travailleur	Chômeur	Entrepreneur
Bien inséré	30,0%	76,6%	30,0%	70,0%
Moyennement inséré	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%
Peu inséré	50,0%	3,3%	30,0%	10,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Comme on peut le voir au tableau 8 qui présente l'insertion sociale selon l'occupation des répondants, il semble que le milieu scolaire ne favorise pas nécessairement l'insertion des jeunes. On remarque en effet que les étudiants présentent un faible niveau d'insertion, leur situation se compare à celle des chômeurs : seulement 30% des chômeurs et des étudiants apparaît bien inséré socialement. Par définition, le milieu scolaire est un lieu propice à l'acquisition de

connaissances et à la préparation à l'emploi. Mais est-il un milieu d'insertion? Le faible niveau d'insertion des étudiants nous oblige à se questionner. Nous reviendrons plus loin sur la perception de l'insertion sociale des étudiants. À l'inverse, l'insertion sociale des travailleurs et celles des entrepreneurs démontrent des similitudes, le pourcentage de jeunes bien insérés socialement gravitant autour de 70%.

Tableau 9 : L'insertion sociale selon le niveau de scolarisation

Niveau d'insertion	Niveau de scolarité			
	Université	Collégial	Professionnel	Secondaire
Bien inséré	67,8%	64,2%	40%	42,9%
Moyennement inséré	25%	14,3%	40%	21,4%
Peu inséré	7,1%	14,3%	20%	35,7%
	100%	100%	100%	100%

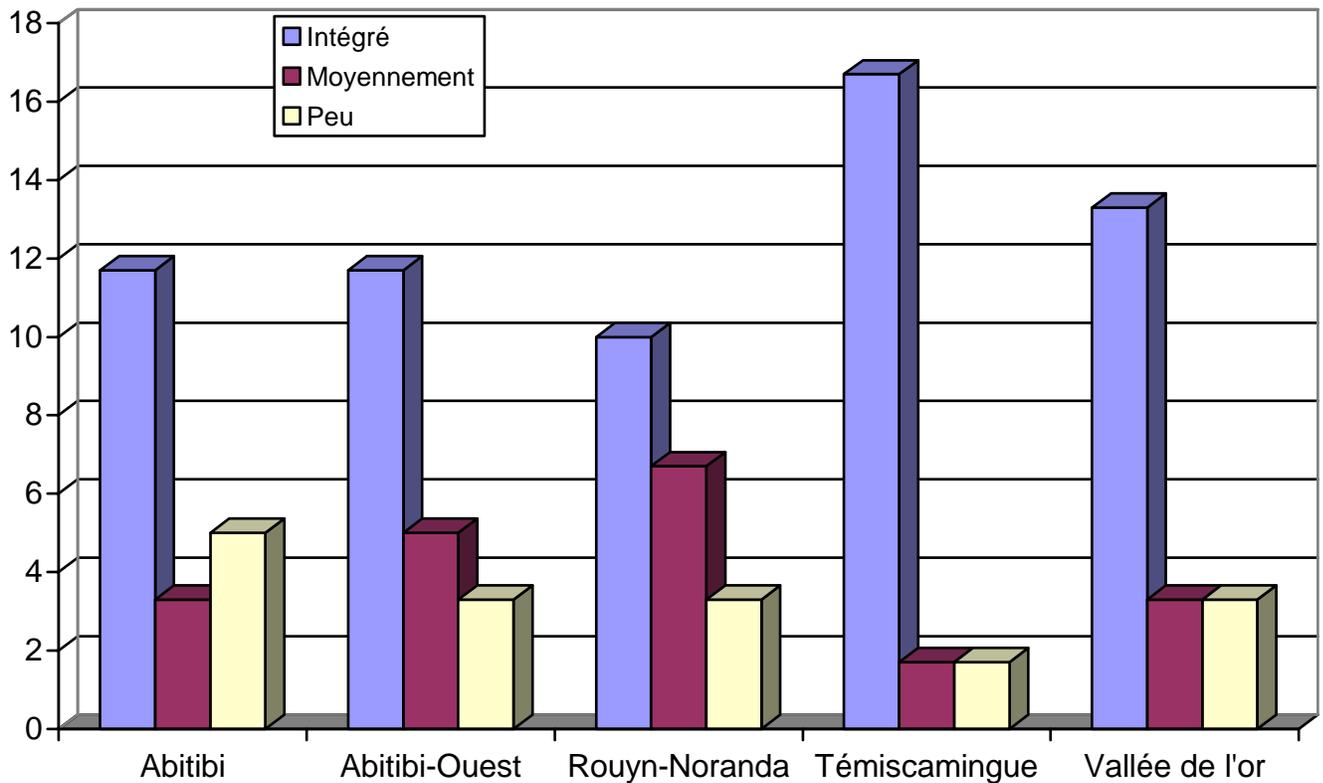
Le tableau 9 présente l'insertion sociale de nos répondants selon leur niveau de scolarisation. On remarque parmi les jeunes que nous avons rencontrés, comme l'observe d'ailleurs « chiffres à l'appui » le Conseil supérieur de l'Éducation auprès d'un plus grand échantillon (Québec, 1997), qu'il existe un lien entre une scolarisation accrue et une insertion sociale réussie. Il semble que les jeunes qui profitent d'un niveau d'insertion sociale élevé aient plus de chances de compléter des études post-secondaires. Leur réseau de relations sociales plus dense procurerait à ces jeunes un soutien souvent indispensable durant la période de scolarisation. Aussi, il appert que l'obtention d'un diplôme de formation permette aux jeunes d'accéder plus rapidement au marché de l'emploi.

Tableau 10 : L'insertion sociale selon le milieu

Degré d'insertion	Milieu		
	Milieu rural	Petite ville	Moyenne ville
Inséré	64%	75%	46,7%
Moyennement inséré	16%	10%	40%
Peu inséré	20%	15%	13,3%
Total	100%	100%	100%

Le tableau 10 présente l'insertion sociale selon le milieu d'origine, et la figure 1, l'insertion sociale selon la Municipalité régionale de comté d'appartenance. On note la forte insertion des répondants issus des milieux ruraux par comparaison à une plus faible insertion observée dans les moyennes villes de la région. On constate ici la confirmation partielle d'un fait souvent observé : il semble que dans les petits milieux, il soit plus facile d'établir et d'entretenir des relations sociales. On retrouve des exemples de cette tendance avec les informateurs du Témiscamingue que l'on compte en grand nombre dans le groupe des répondants insérés. Plusieurs répondants du Témiscamingue mentionnent d'ailleurs la qualité de vie que l'on retrouve dans cette région. À Rouyn-Noranda, capitale régionale qui accueille des jeunes en transit pour la poursuite de leurs études ou pour d'autres raisons reliées à la nature des villes-centre, l'insertion sociale semble plus difficile. Les différences observées entre les territoires de la Vallée de l'or et de la Municipalité régionale de comté de Rouyn-Noranda s'expliqueraient par la présence d'un plus grand nombre de petites villes dans les environs de Val d'or.

Figure 1 : L'insertion sociale selon la MRC d'appartenance



Enfin, il appert que le sexe et l'âge n'ont pas d'influence sur l'insertion sociale des répondants. En effet, on observe à l'intérieur des tableaux 11 et 12 que les résultats relatifs à ces variables sont comparables d'un groupe à l'autre.

Tableau 11 : L'insertion selon le sexe des répondants

Niveau d'insertion	Sexe	
	Féminin	Masculin
Bien inséré	31,6%	28,2%
Moyennement inséré	11,7%	11,7%
Peu inséré	8,4%	8,4%
Total	51,7%	48,3%

Tableau 12 : L'insertion sociale selon le groupe d'âge

Niveau d'insertion	Âge des répondants	
	24 – 25 ans	28 – 29 ans
Bien inséré	31,7%	28,3%
Moyennement inséré	11,7%	11,7%
Peu inséré	10,0%	6,6%
Total	53,4%	46,6%

2.2 Les trajectoires d'insertion sociale réussies sont fondées sur la présence de passerelles ou de passeurs adultes ayant favorisé le passage de la « vie de jeune » vers la « vie adulte » à certains moments précis.

Le processus d'insertion sociale semble le produit d'une interaction plutôt que le fait de mouvements unilatéraux. En effet, le passage à l'âge adulte fait appel à la volonté des jeunes de mobiliser divers éléments de leur environnement et aussi à la capacité d'intégration de la société. À ce titre, il est raisonnable de croire que les jeunes qui parviennent à s'insérer dans le monde adulte le doivent à l'existence de « passeurs adultes » qui ont pris la responsabilité de répondre à des jeunes en demande d'insertion et de reconnaissance sociale. Nous avons du moins tenté de vérifier l'influence des rapports intergénérationnels sur le processus d'insertion sociale. Afin de faire ressortir l'interaction entre jeunes et moins jeunes, nous présentons la participation des adultes agissant comme mentor ou passeur, la mobilisation des ressources du milieu à travers les divers organismes institués et enfin les démarches d'insertion initiées par les jeunes.

2.2.1 Le mentor

Quelle est la personne qui t'a le plus marqué dans ta vie ? Est-ce que tu suis son exemple dans le monde du travail? Telles étaient les questions que nous posions à nos répondants afin de découvrir s'ils avaient acquis des modèles issus de l'observation du monde adulte, et pour comprendre comment ces modèles étaient intervenus dans leur vie. Plus particulièrement, nous voulions savoir si des

mentors avaient modifié les trajectoires de nos répondants par la transmission d'attitudes et de comportements relatifs au monde du travail et au rôle de citoyen.

Le phénomène du mentorat a beaucoup été étudié par des chercheurs anglo-saxons depuis la décennie des années 1980. Les psychologues américains Levinson (1986) et Gould (1980), ont notamment situé le mentorat dans le processus du développement de l'adulte. Au Québec, Houde (1985) a fait une synthèse sur le mentorat en soulignant l'importance des relations intergénérationnelles. Selon elle, le mentor est une figure d'identification et de transition qui joue un rôle dans la consolidation de l'identité chez le jeune adulte. C'est une personne à laquelle s'identifie souvent de façon inconsciente un jeune en voie d'insertion. Décrivant le mentor comme un « catalyseur d'être ou de révélateur de personnes », Houde précise que son rôle consiste à faciliter l'adaptation de l'individu qui vit un changement et à favoriser sa croissance. Chez plusieurs de nos répondants, la participation du mentor a joué un rôle important dans la construction de l'estime de soi et le développement d'une culture du travail. Nous reviendrons plus loin sur les liens qui unissent l'estime de soi, la culture du travail et l'intégration professionnelle. De manière générale, les jeunes que nous avons rencontrés identifient spontanément des membres de leur famille comme leur mentor.

2.2.1.1 La famille

Le Conseil Supérieur de l'Éducation soulignait récemment que la famille est appelée «à jouer un rôle actif comme modèle et source première des valeurs et des

comportements véhiculés à l'égard du travail et du rôle de citoyen »(Québec, 1997). Il semble en effet que le rôle de la famille dépasse largement le simple soutien moral ou financier. Les parents, agissant dès les premiers moments de la vie à titre de protecteurs et d'éducateurs, exercent encore une influence sur la construction de l'identité durant la période du passage à la vie adulte et au monde du travail. Dans l'extrait qui suit, un travailleur de 28-29 ans reconnaît, comme plusieurs autres jeunes de que nous avons rencontrés, l'influence que ses parents ont exercée sur lui.

TRA/H/28-29/MR/A-O

Q : Quelle est la personne qui t'as le plus marqué dans la vie?

R : Mon père, mes parents, (...) ce qu'ils ont vécu, comment ils ont fait pour s'en sortir, puis les valeurs qu'ils m'ont données. J'espère que je vais transmettre un jour à mes enfants ces choses là.

Q : Est-ce que tu es porté à suivre leur exemple dans le monde du travail ?

R : Ce qu'ils m'ont prêché. Ce n'est pas du monde qui étaient scolarisés, ils avaient compris l'importance des études. C'est ce qu'ils m'ont donné : le sens des responsabilités, le besoin de s'impliquer. Au niveau (du) travail, je ne dis pas que je travaille exactement comme mon père ou ma mère. Avec leurs influences, sans dire que je fais exactement les mêmes choses, ou sans le vouloir, je fais les mêmes choses mais je ne m'en rends pas compte.

Il est intéressant de remarquer que plusieurs de nos répondants distinguent spécifiquement ce qu'ils ont retenu des comportements et des attitudes de leurs parents. Par exemple, un travailleur de 24-25 remarque qu'il est porté à « travailler fort » comme son père « qui travaillait seize heures par jour », et qu'il administre comme sa mère qui gérait le budget familial de façon serrée, sachant même « à la cent près » sur combien d'argent ils pouvaient compter. Il leur est d'ailleurs

reconnaissant en ajoutant : « J'ai eu une bonne éducation de mes parents »⁵. De façon générale, l'influence des parents touche un large éventail de domaines, passant de l'importance accordée aux études à l'éthique du travail en passant par le sens des responsabilités. La reconnaissance de mentors par les répondants « bien insérés » socialement de notre échantillon confirme une observation de Madeleine Gauthier selon laquelle la transmission d'une culture du travail par la famille favoriserait certains jeunes plus que d'autres (Gauthier, 1994).

Par ailleurs, les parcours des parents démontrent les possibilités de surmonter les difficultés qui surviennent au hasard d'une vie. Durant la période d'entrée sur le marché du travail, étape souvent ponctuée d'échecs et de refus, les parents apparaissent alors comme des exemples dont on peut s'inspirer. Une entrepreneure de 24-25 ans en donne une illustration en présentant spontanément le cas de sa mère :

ENT/F/24-25/PV/TÉMIS

(...) Et ma mère. Elle a perdu son mari. Elle était dépendante. Elle ne savait pas conduire, elle avait 53 ans puis le mois d'après, elle avait son permis. Puis elle avait deux ados à la maison, alors il a fallu qu'elle travaille fort pour garder la maison.

L'exemple des parents propose un lien entre les trajectoires parfois difficiles des jeunes et le spectre des possibilités qui s'offrent à eux. À ce titre, les parents qui détiennent un bagage étendu d'expériences étendues, apparaissent aux yeux de certains comme de sages conseillers. Le mentor prend la forme ici d'un conseiller.

⁵ (Sal-H-24-25-PV-Témis)

Il est intéressant de remarquer que le père est fréquemment identifié comme un mentor significatif par nos répondants. On note dans les travaux de Le Camus (1989) sur la socialité des enfants que le père joue un rôle important dans la socialisation des jeunes et le processus de développement de l'identité. Or, on retrouve dans les témoignages recueillis des jeunes qui « confirment » l'importance du père. Une étudiante de 24-25 ans nous présente l'influence exercée par son père dans sa vie :

ETU/F/24-25/MV/VO

Q : Quelle est la personne qui t'as le plus marquée ?

R : Mon père. Pour moi, même quand j'étais jeune, c'était un modèle. Il était (...) un grand sportif. Il gagnait des médailles (...) Aussi au niveau social, je pense que c'était l'homme le plus connu de Malartic. Moi, je l'admirais (...) Puis aussi, il m'amenait partout avec lui. Il me faisait vivre toutes les activités qu'il vivait. (...) Ses enfants pour lui, c'était super important. (Alors) c'est lui qui m'a fait découvrir la nature, les sports puis tout ça. C'est lui qui m'a intégrée au marché du travail aussi, peut-être jeune (...) C'est lui qui m'a partie dans la vie. Il a signé pour ma première auto. C'est un genre de mentor(...)

Sans atteindre d'aussi hauts sommets d'admiration, nos répondants mentionnent du moins l'influence positive de leur père. Celui-ci encourage notamment le développement de l'éthique du travail. De même dans les autres sphères d'activités, il faut reconnaître, sans nier l'importance de la mère, que le père participe à la transmission des valeurs et à la définition de l'identité.

2.2.1.2 Une distinction selon le sexe

Bien que les hommes identifient fréquemment leurs parents comme mentors, certains recherchent également des modèles à l'extérieur des cadres de la famille. Plusieurs de nos répondants ont en effet mentionné l'influence d'autres adultes

significatifs sur leur cheminement. Un salarié de 24-25 ans nous présente ses mentors et l'ouverture qu'il manifestait à recevoir plus facilement des suggestions.

TRA/H/24-25/PV/A

Q : Qu'est-ce que tu as le plus aimé durant tes études ?

R : Je crois que ce que j'ai apprécié le plus, ce sont les relations avec mes professeurs. Je ne me gênais jamais pour aller passer du temps avec mes profs afin de discuter de n'importe quoi. Ce sont mes mentors en quelque sorte, mes « gourous ». D'ailleurs j'ai eu mon premier emploi grâce à des liens avec mes professeurs. J'avais un intérêt et j'écoutais ce qu'ils me disaient notamment parce qu'ils ont déjà vécu des choses. Plus de 50% de ce que j'ai appris pendant mon bac vient de rencontres avec mes profs. Lors de discussions informelles, nous discutons de choses dont on ne pouvait pas parler pendant les cours. Ce n'était pas théorique ni conceptuel. C'était très constructif. Cela avait un impact sur mes cours parce que ça me permettait de voir l'envers de la médaille et savoir que dans la vie c'est différent, qu'il y a autre chose que ce qu'on voit dans les cours. Cela a été le plus grand apport de mes études, surtout au niveau universitaire.

Comme l'indique Houde (1997), un individu peut être poussé à rechercher de nouveaux mentors afin de favoriser les apprentissages reliés à des expériences nouvelles.

Le recours à des mentors provenant de l'extérieur de la famille n'est pas exclusivement le fait des hommes. Mais il semble que ce soit plus fréquent chez ceux-ci. La période d'entrée dans le monde des adultes correspond à une période d'apprentissages reliés à des expériences auxquelles les parents n'ont pas nécessairement été confrontés, ce qui ne les place pas en situation de modèles. (Mead, 1971) De plus, il est raisonnable de penser que l'insertion sociale des jeunes hommes nécessite une certaine rupture avec le noyau familial. Le besoin

d'individualité, le besoin de définir sa propre image de la masculinité les inciteraient davantage à regarder des modèles extérieurs à la famille. Pour reprendre les termes de Houde (1997), le besoin de se détacher matériellement et psychologiquement de l'univers parental où ils ont grandi exigerait des jeunes adultes, mais plus particulièrement chez les jeunes hommes, qu'ils se frottent à d'autres univers. Le rapport entre le mentor et le répondant ne s'établit pas dans le cadre d'une fonction officielle, mais bien à travers un lien informel, ce qui rajoute de l'importance à la relation. La valorisation du répondant est accentuée par la gratuité du geste posé et du temps consacré. La relation entre le mentor et le répondant prend tout son sens lorsque la valorisation du répondant provient d'une personne signifiante pour lui.

Comparativement aux jeunes hommes, il appert que les jeunes femmes identifient plus naturellement des membres de leur famille comme leur mentor. Elles puisent non seulement chez leurs parents mais également chez leurs grands-parents des modèles qu'elles souhaiteraient imiter. Au cours de son entretien, une femme de 28-29 ans remarque les fondements de l'éducation qu'elle a reçus durant l'enfance et l'adolescence et qu'elle reproduit dans ses activités quotidiennes :

ENT/F/28-29/MR/A

Q : Quelle est la personne qui t'a le plus marquée dans ta vie ?

R : Je ne peux pas dire autre chose que ma mère voyons. Je pense que c'est ça, c'est ma mère.

Q : Est-ce que tu es portée à suivre son exemple dans le milieu du travail ?

R : Dans le milieu du travail. C'est sûr que je me rends compte que je porte ses valeurs. Puis je les mets en application si on veut. Mais c'est sûr qu'à un moment donné on se questionne à savoir comment ça se fait que

je suis ici aujourd'hui, puis que c'est ça que je pense. Pourquoi je ne pourrais pas penser comme mon voisin. Il me semble que c'est moins compliqué. Mais là tu dis bon, c'est mon éducation, c'est clair et net. C'est sûr que c'est ma mère qui a été la plus... qui a eu le plus d'influence.

Une enseignante de 28-29 ans nous témoigne de l'influence exercée par sa grand-mère et des conseils promulgués par son père, qu'elle a finalement décidé de suivre.

TRA/F/28-29/MR/TÉMIS

Q : Quelle est la personne qui t'as le plus marquée dans ta vie?

R : C'est ma grand-mère qui a 80 ans puis qui fait un million d'affaires. Elle est allée pour la première fois en Europe quand elle a eu 79 ans. Elle est en forme, elle bouge beaucoup puis elle me berçait beaucoup. Elle me gardait quand j'étais petite, j'ai toujours un contact avec elle. Elle était enseignante quand elle était jeune, ça m'a donné le goût d'enseigner. Elle avait tout le temps un million d'affaires à nous faire, des activités, des petits jeux, des histoires. Elle est écrivaine. Je la regarde aller puis je trouve ça beau.

Q : Est-ce que tu es portée à suivre son exemple dans le monde du travail?

R : Elle n'a pas travaillé longtemps mais elle était enseignante, ça m'a influencée, elle m'a raconté des affaires puis c'est sûr que mon père qui est enseignant a peut-être influencé à ce niveau là aussi.

Q : Est-ce que ton orientation scolaire a été influencée par les perspectives d'emploi?

R : Ça a été plus influencé par mon père parce que quand j'ai fait ma demande à l'Université, je voulais m'en aller en communication puis en journalisme. Mon père dit : " Tu ne penses pas que tu devrais peut-être t'en aller quelque part où tu vas être plus sûre d'avoir un emploi. J'ai choisi ça parce qu'il me l'avait dit. On s'était chicané parce qu'il trouvait que ça n'avait pas de bon sens de m'en aller dans quelque chose où je n'avais pas d'ouverture.

Ces deux informatrices nous présentent des mentors à l'échelle humaine et dont le mode de vie semble facile à atteindre et à reproduire. Le père qui a été particulièrement attentif au moment des choix d'orientation de sa fille – comme le souhaite le Conseil Supérieur de l'Éducation, et les deux femmes citées plus haut ont joué un rôle actif pour la transmission de valeurs et l'acquisition de

comportements à l'égard du travail. En se référant à la définition du mentor proposée plus haut, ces adultes ont servi à développer la personnalité de leur « protégée », mais aussi ils ont favorisé le passage à la vie et au monde adulte.

2.2.1.3 Absence de mentor ou « super-mentor »

Certains de nos répondants ont affirmé n'avoir subi l'influence d'aucun adulte significatif. Même après quelques instants de réflexion, ces répondants – dont plusieurs se sont avérés peu intégrés – n'arrivaient pas à identifier un mentor. Était-ce parce qu'aucun adulte ne leur avait porté une attention particulière ou ne leur avait montré les avenues possibles pour entrer dans la vie adulte et le monde du travail ? Était-ce parce qu'eux-mêmes ne s'étaient pas montrés disposés à recevoir les exemples d'aucun adulte signifiant ou n'étaient pas intéressés à prendre avantage des parcours d'adultes plus expérimentés ? Ou encore, avaient-ils l'impression de « s'être faits eux-mêmes » ? Si, comme le souligne Houde (1997), la relation de mentorat facilite « la compréhension de la société, avec ses codes, ses normes, ses valeurs, ses contradictions, ses impasses et ses défis », on peut penser que l'absence de mentor rend la connaissance de soi et la construction de l'identité plus difficile. Cette absence de mentor reflète certainement un déficit de relations sociales engageantes. Pour Madeleine Gauthier, l'absence de soutien d'adultes signifiants n'est pas nécessairement compensé par d'autres formes d'identification. Au mieux, elle est assurée par une action communautaire dont les succès ne seront peut-être pas aussi probants. (Gauthier, 1994)

On peut comparer l'absence de mentor à l'évocation de « super-mentors » qui ne sont jamais entrés en étroite relation avec nos répondants. Gauthier (1994) avait remarqué la tendance, particulièrement chez les jeunes hommes, de prendre pour modèle des entrepreneurs qui avaient connu de grandes réussites. Certains de nos répondants ont affirmé qu'ils suivaient les modèles de grandes personnalités qui ont marqué les domaines où ils œuvraient. Pierre Péladeau, René Lévesque et Mère Thérèse ont notamment été mentionnés. Citons à titre d'exemple le témoignage d'un étudiant de 28-29 ans :

ÉTU/H/28-29/MV/RN

Q : Quelle est la personne qui t'a le plus marqué dans la vie ?

R : Péladeau. Je l'ai suivi un peu. Le gars, j'aime ça la manière qu'il a parti son entreprise. J'ai lu sa biographie. Il a parti vraiment de rien le gars. Puis il a monté.

Q : Puis au travail, est-ce que tu es porté à suivre son exemple ?

R : Bien, c'est sûr que je me donne tout le temps à 100%. Lui, je ne sais pas comment il était au travail. Mais c'est sûr que c'est un gars acharné. C'est peut-être sur ce côté là que je lui ressemble un tout petit peu là, pas beaucoup.

Certes, ces « super-mentors » – déjà décédés au moment de l'entretien – ont laissé une image de volonté, de conviction, de générosité et de dévouement dont les vertus peuvent être bénéfiques pour tous. Cependant, il est clair qu'ils n'ont pas entretenu de relations avec nos répondants, et qu'en ce sens, ils n'ont pu saisir les rêves et les capacités des jeunes en voie d'insertion de manière à les familiariser avec les réalités de la société contemporaine. D'ailleurs, selon la définition proposée par Houde (1997), il doit y avoir de réels échanges entre le mentor et un jeune afin que se crée d'une véritable relation de mentorat, ancrée dans la réalité. Cette relation ne peut être que « purement symbolique ». Ainsi, en l'absence

d'interaction directe entre le mentor et un jeune, l'évocation des « super-mentors » n'entraîne pas nécessairement le passage à la vie adulte et au monde du travail. Elle peut favoriser l'entretien d'objectifs inatteignables et ne contribue pas, dans ce sens, à l'insertion sociale des jeunes.

*

Le mentorat est d'abord et avant tout une expérience intergénérationnelle qui engage deux adultes; un jeune qui vit une période de changements et un adulte expérimenté qui guide et montre l'univers des possibilités. Même si elle comporte énormément d'avantages, il ne faut pas forcer la relation entre le mentor et son « protégé ». Le succès parfois mitigé des relations de tutorat imposées suggère qu'il convient plutôt d'encourager les adultes expérimentés à se mettre en position de disponibilité et d'ouverture, et d'inciter les jeunes en transition à tirer profit des expériences et des connaissances de leurs aînés. Il importe de miser davantage sur les liens qui naissent spontanément et naturellement de la volonté du mentor et de son protégé de se rencontrer. C'est alors seulement que la définition des buts et des objectifs et de leur ancrage dans la réalité deviennent possibles.

2.2.2 Le passeur

L'étude du passeur ouvre une réflexion sur la notion de réseautage. Nous observons ici la capacité des jeunes de faire jouer leurs relations sociales, de même que l'implication d'adultes dans un but bien précis : favoriser l'intégration professionnelle de jeunes. À la lumière des témoignages recueillis, une grande distinction est apparue entre les répondants « bien insérés » socialement et les répondants « peu insérés », même si tous semblaient reconnaître l'importance d'un passeur. Comparons la participation du passeur dans les trajectoires d'un salarié et d'un chômeur :

SAL/H/24-25/MV/RN

Q : (...) Tu parlais de contacts et puis de foncer.

R : (...) Pour ma part, je pense que c'est ce (le contact) qui aide le plus. Je veux dire, t'avances sans contact mais tu avances beaucoup plus vite avec les contacts. C'est sûr.

CHO/H/28-29/PV/A-O

Q : Est-ce qu'il y a quelqu'un qui t'a aidé à dénicher tes autres emplois?

R : Pas vraiment, j'ai tout le temps fonctionné par moi-même.

Q : Pour t'aider à obtenir un emploi, est-ce que tu pourrais compter sur quelqu'un de ton entourage?

R : Je m'arrange par moi-même. J'aimerais ça avoir de l'aide mais j'en ai pas plus que ça

La majorité de nos répondants « bien insérés » socialement affirme avoir bénéficié d'un passeur dans le cadre de leur recherche d'emploi, alors que nos répondants « peu insérés » regrettent de ne pouvoir compter sur un tel adulte engagé. La participation du passeur à l'intégration professionnelle d'un jeune renvoie à l'existence d'un réseau. Plus le réseau de connaissances est élargi, plus de personnes pourront participer aux efforts d'intégration, plus d'occasions d'emploi risquent de s'offrir. Ainsi la distinction entre les répondants « bien insérés » et les

répondants « peu insérés » socialement réside dans l'existence même de relations sociales et surtout sur la capacité de faire contribuer les membres de ce réseau aux efforts d'intégration. À ce titre, l'implication d'un passeur, et l'intégration professionnelle qui en découle, sont le résultat de mouvements conjugués d'adultes intéressés et de jeunes manifestant une volonté de s'insérer.

Pour Renée Houde (1997), le mentor est un passeur qui permet le passage à la vie adulte et au monde du travail. Nous avons voulu, pour notre part, distinguer les rôles de passeur et de mentor. Certes, nous considérons le passeur comme un adulte impliqué dans une relation sociale engageante envers un jeune adulte, mais il nous apparaît qu'il intervient à d'autres niveaux que le mentor dans le processus d'intégration. Le passeur est, selon nous, une personne qui contribue, de façon directe ou indirecte, à favoriser l'intégration professionnelle d'un jeune. La fonction du passeur, comparativement à celle du mentor, est plus opérationnelle et concrète. Elle vise à mettre en rapport un employeur et un chercheur d'emploi. Cette contribution peut prendre la forme d'un support spontané et ponctuel, et même aller jusqu'à une prise en charge de l'embauche et de la reconnaissance d'un jeune.

Le passeur est généralement un adulte expérimenté qui abaisse les obstacles à la socialisation des jeunes et des moins jeunes. Il peut s'agir exceptionnellement de jeunes, ayant réussi leur intégration professionnelle et apparaissant en ce sens comme des explorateurs du monde du travail, qui permettent d'identifier des

opportunités d'emploi. Le passeur semble jouer un rôle « d'agent double » de chaque côté du mur qui sépare les espaces de socialisation des jeunes et des moins jeunes. Ainsi, le passeur peut être un parent, un ami, ou toute autre personne gravitant dans l'univers d'un jeune, qui donne cette fameuse « pousse », « plug », le « bon tuyau » - la terminologie est variée mais décrit une même réalité – qui débouche sur une possible embauche. Le passeur est généralement connu depuis quelques années par le jeune en voie d'insertion. Aussi, son intervention et l'opportunité d'emploi qui en résulte ne constituent pas une chance tombée du ciel. Elles se manifestent dans le cadre d'une relation sociale entretenue mutuellement. De façon générale, le passeur agit principalement pour favoriser l'intégration professionnelle selon deux niveaux d'intervention : la transmission de l'information et l'intégration directe.

2.2.2.1 La transmission de l'information

Une première démonstration de l'utilité du passeur se manifeste par la transmission d'une information judicieuse relative à des opportunités d'emploi. Pour faire intervenir un passeur, le protégé doit préalablement informer les membres de son entourage de ses projets d'insertion, de ses rêves et de ses objectifs de vie. Après avoir pris connaissance des intérêts d'un jeune, une personne devient passeur en soulignant, en identifiant, en attirant l'attention d'un protégé sur d'éventuelles possibilités en matière d'emploi. Une femme salariée de 24-25 ans nous raconte comment se sont déroulées, avant même d'avoir complété sa formation universitaire, ses premières démarches pour trouver un emploi:

SAL/F/24-25/PV/TÉMIS

Q : Comment as-tu obtenu ton premier emploi?

R : J'étais alors à Québec et ma mère m'a appelée pour me dire qu'il y avait un poste qui ouvrait à Ville-Marie. J'ai appelé le monsieur et j'ai commencé à lui parler. Je lui ai parlé 3 fois au téléphone et j'ai eu l'emploi.

Le passeur, ici la mère de l'informatrice, a permis grâce à son intervention de diminuer la période d'accès à la stabilisation professionnelle, un phénomène qui s'allonge chez les jeunes de toutes les sociétés industrielles avancées (Drancourt et Roulleau-Berger, 1995). On retrouve fréquemment les membres de la famille parmi les passeurs qui transmettent l'information, c'est notamment le cas de ce salarié de 24-25 ans.

TRA-H-24-25-PV-RN

Q : Est-ce qu'il y a quelqu'un qui t'a aidé à dénicher tes autres emplois par la suite ? (...)

R : Oui. La seule «pousse» que je peux dire que mon père m'a donnée, c'est quand j'ai été faire mon DEP, d'extraction de minerais. C'est la «pousse» qu'il m'a donnée parce qu'il a réussi à me mettre en contact avec quelqu'un de la Mine (...) qu'il connaissait. Mais sans plus là. C'est dans ce sens là qu'il m'a donné un coup de main.

La participation des membres de la famille aux démarches d'intégration professionnelle confirme encore une fois l'importance de la famille dans le processus d'insertion. Les membres de la famille ne sont peut-être pas dans une situation qui leur permet d'introduire directement un jeune sur le marché du travail, mais connaissant bien les intérêts de leur proche, il servent d'intermédiaires précieux dans le processus d'insertion. L'intervention du passeur limite vraisemblablement un autre phénomène problématique en région, celui de la migration des jeunes.

Le jeune qui bénéficie ainsi d'une expérience significative d'emploi, développera alors les références associées à une première forme d'éthique du travail. Même si cette expérience de travail ne correspond pas directement à son domaine d'études ou à ses aspirations, elle permet néanmoins au « protégé » de faire ses preuves, de développer des habitudes de travail et d'agrandir son cercle de connaissances. Le processus d'intégration professionnelle étant ponctué d'avancées et d'arrêt, le développement de ces outils pourrait entraîner ultérieurement d'autres opportunités de travail.

2.2.2.2 L'intégration directe

Pour certains de nos répondants, le passeur est intervenu directement pour favoriser leur intégration professionnelle. On retrouve encore une fois des membres de la famille parmi les passeurs de ce type, notamment des parents qui possèdent une entreprise. Il y a également des pairs qui, travaillant au sein d'une entreprise qui cherche à un moment précis des candidats pour accomplir certaines tâches, établissent un lien entre un jeune en voie d'intégration et le patron d'une entreprise. L'utilité des passeurs directs est d'autant plus grande qu'ils sont en lien étroit avec l'employeur, parfois, ils sont eux-mêmes propriétaires de l'entreprise et participent donc directement à l'intégration professionnelle.

TRA-H-24-25-MV-RN

Q : Comment as-tu obtenu ton premier emploi?

R : J'ai travaillé pour mon père. C'est, je pense que beaucoup d'enfants que leur père a une compagnie, je pense que c'est comme ça qu'ils commencent. Puis c'est tout le temps les meilleurs emplois, je pense.

Q : Ça répond à l'autre question mais quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher ton emploi?

R : Oui. Mon père. Bien, non. Mon père avait pris sa retraite quand que je me suis fait offrir par ma sœur puis mon frère, ma " job ". Ça fait que, ça été, c'est eux autres qui sont venus me rechercher à Québec. J'étais aux études à Québec, ils me l'ont offert pendant le congé de Pâques quand je suis revenu. Ils me l'ont offert. Ils me l'ont proposé, j'ai pris une semaine ou deux semaines à ma décision. Les "pour" les "contre" puis j'ai pris... Juste à la fin quand j'ai décidé de revenir ici parce que ce n'était pas la même... Ce n'est pas la même affaire de se trouver un " job " puis d'avoir les mêmes conditions, je veux dire, des fois, c'est assez compliqué surtout quand tu commences puis tout ça là. Ça fait que je peux dire que j'ai été chanceux.

Ne profitant pas tous de la même situation pour favoriser l'accès au monde du travail, les passeurs directs peuvent souvent influencer le processus de sélection.

Un salarié de 24-25 ans du Témiscamingue nous explique comment il a obtenu un emploi d'été, à titre d'étudiant, opportunité qui s'est transformée en emploi stable par la suite.

SAL/H/24-25/M.R./TÉMIS

Q : Mais avais-tu déjà travaillé là durant les étés?

R : Oui. J'avais travaillé là l'années d'avant durant mon école. Alors ils savaient un peu comment je travaillais et quand ils sont tombés dans un « rush » d'ouvrage, ils m'ont appelé.

Q : Puis la première fois que tu es rentré là (...), ça c'était passé comment?

R : C'était mon frère qui travaillait là. C'est lui qui m'avait fait rentrer là. Si tu es vraiment pourri, ils ne te reprennent pas. Puis si tu n'es pas si pire, ils te gardent.

La capacité de faire intervenir ses relations sociales apparaît clairement dans ce témoignage, et dans plusieurs autres également. À la limite, les compétences préalables influent moins sur l'embauche d'un candidat que la connaissance d'un salarié de l'entreprise. L'interaction entre un jeune et ses passeurs potentiels est cependant très importante, car pour participer aux démarches d'intégration, le passeur doit connaître les aspirations et les compétences du « protégé ». Aussi la

participation du passeur est souvent conditionnelle aux efforts d'un jeune mobilisé et à ceux d'un adulte ouvert et disponible. D'ailleurs, plus loin dans son entrevue, le même répondant explique qu'il facilite l'intégration professionnelle de ses amis selon les mêmes conditions, agissant à son tour comme passeur.

SAL/H/24-25/M.R./TÉMIS

Q : Tes amis en emploi, comment ont-ils obtenu leur emploi?

R : Il y a bien de mes « chums » que c'est moi qui les ai fait rentrer. Le « boss » te dit : « Tu ne connaîtrais pas quelqu'un? » (...) À l'usine c'est : « Connais-tu quelqu'un qui pourrait venir travailler? » (...)

Il doute d'ailleurs de l'efficacité de l'envoi de curriculum vitae. Il ressort cependant dans les témoignages, qu'une fois l'opportunité présentée, le protégé doit absolument faire ses preuves. C'est à lui qu'incombe la responsabilité de satisfaire aux exigences de l'employeur. C'est le problème de l'éthique du travail et du développement des compétences.

L'intervention du passeur direct le lie étroitement avec son « protégé ». Ils ont l'un envers l'autre une forme d'obligation mutuelle. En effet, pour reprendre les termes de Houde (1997), le passeur qui intègre un « protégé » dans une entreprise apparaît comme son répondant ou son tuteur. Il pourrait éventuellement être blâmé en raison d'une erreur ou d'une mauvaise performance de son protégé. Un salarié de 28-29 ans ayant bénéficié des services d'un passeur direct, explique la pression additionnelle qu'il ressentait au moment d'une entrevue de sélection.

SAL/H/28-29/PV/VO

Q : Est-ce que tu te rappelles comment as-tu obtenu ton premier emploi?

R : (...) J'ai su par mon meilleur ami qu'un poste s'ouvrait : « Si tu es intéressé, tu as une entrevue demain matin. » Ça été la pire entrevue de

ma vie. Mais ça a l'air que j'ai été bon. J'étais nerveux parce que c'est lui qui m'avait donné le « push ». Mais finalement, ils m'offrent la « job » (...)

Ainsi, le passeur et son répondant sont liés par une forme de contrat authentique basé sur la confiance mutuelle. Leurs rapports s'inscrivent dans le cadre de relations sociales stables. Le passeur, garant des compétences de son « protégé », s'assure que celui-ci sera capable de remplir les fonctions exigées. Ce dernier doit, bien entendu, préserver l'image de son passeur en s'acquittant de façon satisfaisante des tâches qui lui sont confiées. Les relations avec son passeur et l'avancement de sa carrière dépendent de sa volonté d'acquérir des habitudes de travail et de faire la démonstration de ses capacités.

*

La finalité du passeur étant l'intégration professionnelle, elle soulève le problème de la première expérience de travail offerte à un jeune. Elle interpelle les adultes et les invite à se rendre disponibles, ouverts, engagés dans l'entrée sur le marché du travail des générations suivantes. Elle incite d'autre part les jeunes à développer des relations sociales et surtout, à les faire intervenir de manière à obtenir une première chance de démontrer leurs capacités. C'est cette première opportunité qui souvent fait tourner la roue de l'intégration professionnelle : la première expérience de travail permet au jeune de démontrer ses capacités personnelles. Elle lui offre l'opportunité d'élargir ses relations sociales et dans un deuxième temps, la chance de développer ses habitudes de travail, ses compétences et (par l'élargissement du nombre de passeurs potentiels) le nombre d'opportunités susceptibles de se concrétiser.

La mobilisation du passeur n'est certainement pas exclusive à la région. Mais en raison de la structure socio-économique et de la dynamique propre aux grands centres (Montréal et Québec par exemple), il faudrait se demander si les liens personnels forts jouent un rôle similaire dans l'insertion des jeunes. En effet, il est raisonnable de croire que dans les centres plus urbanisés où la nature des relations sociales est plus hétérogène, l'influence des passeurs est différente de celle qu'on a pu remarquer dans une région périphérique comme l'Abitibi-Témiscamingue. Les jeunes de ces régions ont peut-être plus fréquemment recours à des organismes pour s'insérer socialement et s'intégrer professionnellement.

2.2.3 Les passerelles

Dans son rapport annuel de 1996-97, le Conseil Supérieur de l'Éducation souhaite la participation de divers acteurs sociaux dans le processus de l'insertion sociale des jeunes. Il sollicite des engagements formels de la part des syndicats, des employeurs, des corporations professionnelles, des Églises, des médias et bien entendu du système éducatif. Il ne néglige pas non plus les différents paliers de gouvernement qui interviennent à travers les organismes voués à l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes et à la création d'entreprises. (Québec, 1997) Reconnaissant l'importance de ces acteurs sociaux, nous avons tenté de vérifier les effets de leurs actions sur les trajectoires d'insertion de nos répondants. À notre grand étonnement, les individus qui semblent profiter le plus des services offerts sont issus de notre groupe de répondants bien insérés, alors que les répondants peu insérés ont une perception souvent négative de ces organismes. Les problèmes rencontrés lors de la constitution de notre échantillon avaient soulevé des interrogations au sein de notre équipe de recherche. Rappelons que nous n'arrivions pas à rejoindre des chômeurs pour des fins d'entrevue, malgré l'aide d'organismes destinés à favoriser l'insertion sociale des jeunes de 16 à 35 ans. Ainsi, l'analyse comparative des trajectoires d'insertion des répondants bien insérés et peu insérés révèle les forces et les faiblesses des différentes passerelles de la société.

Sous le vocable passerelle, on range d'abord tous ses organismes institués voués à l'insertion sociale des jeunes ou à la création d'entreprises, et qui servent souvent

de tremplins pour affronter la vie d'adulte et le monde du travail. Nous considérons également comme des passerelles les associations communautaires qui naissent de la volonté du milieu de régler des problèmes à l'échelle locale, ainsi que toute forme de solidarité informelle et spontanée qui contribue de façon indirecte à l'insertion sociale des jeunes, même si ce n'est pas leur fonction première.

2.2.3.1 Les passerelles selon les répondants « bien insérés »

Parmi les répondants bien insérés, plusieurs ont affirmé avoir bénéficié des services de diverses passerelles, les plus fréquemment mentionnés étant les stages en entreprise et les subventions au démarrage d'entreprise. Une évaluation des différents programmes offerts par tous les organismes dépassait largement le cadre de la recherche que nous avons menée. Toutefois, il importe de souligner les succès obtenus par certains programmes auprès de nos répondants et de les publiciser. Un salarié de 28-29 ans explique en ce sens les avantages des stages en milieu de travail et d'un programme d'accès à l'emploi pour les diplômés.

*SAL-H-28-29-M.R.-TÉMIS.

Q : Comment as-tu obtenu ton premier véritable emploi?

R : Je l'ai eu suite à un stage que j'ai fait lors de mes études. À la fin de ce stage, j'ai eu un poste à temps plein. J'ai monté un projet et on m'a embauché pour le mettre en marche. Tout s'est enchaîné. Les trois premières années, je travaillais sur ce projet. Le gouvernement payait alors une partie de mon salaire à chaque année. Maintenant, j'ai un poste à temps plein. J'ai eu plein d'offres à la fin des trois premières années et c'est à ce moment là que l'on m'a offert un poste à temps plein.

Q : Que fait le gouvernement pour aider les jeunes à se trouver un emploi?

R : Moi, j'ai profité d'un bon programme lorsque j'ai eu mon emploi. Je sais aussi qu'il y a un programme pour aider les jeunes chômeurs. À

l'usine, plusieurs étudiants ont été embauchés grâce à ce programme. Souvent, tu peux te trouver un emploi à temps plein par la suite. Ce sont les deux programmes que je connais

Les stages en entreprise qui favorisent une véritable intégration dans le milieu de travail sont très populaires, voire même souhaités pour plusieurs domaines de formation. Leur popularité tient au fait qu'ils permettent au jeune en voie d'insertion de faire un lien entre le milieu scolaire et le monde du travail, de valider ses apprentissages, d'acquérir certaines connaissances, mais surtout, ils permettent de démontrer ses propres capacités et de construire un réseau de relations professionnelles. Il ne s'agit pas ici de ces stages où les jeunes n'ont pas de responsabilités précises et où leurs fonctions se résument parfois « à faire des photocopies ». ⁶

L'utilisation d'une passerelle par les répondants bien insérés témoigne d'un enthousiasme, d'un dynamisme, d'une personnalité extravertie et parfois d'un niveau de scolarité plus élevé qui permet d'obtenir des informations par différentes voies. C'est le cas d'un entrepreneur de 28-29 ans qui commente ici le processus de création de son entreprise

*ENT-H-28-29-AMOS

Q : Comment as-tu créé ta propre entreprise?

R : Lorsque j'ai terminé l'université, j'avais l'idée d'ouvrir un centre de conditionnement physique. (...) À mon retour, j'ai rencontré mon (...)

⁶ Le Conseil Supérieur de l'Éducation louange les effets bénéfiques du programme de stage « Avantage carrière ». Il souhaite également un rapprochement entre le milieu scolaire et le monde du travail de manière à orienter la formation sur les besoins du milieu, mais aussi pour favoriser l'intégration professionnelle des jeunes. (Québec, 1997). Pour une évaluation de différents programmes offerts, voir Nicole MOREAU, « À propos des interventions d'insertion et de leur impact », dans *L'Insertion sociale et professionnelle : documents d'appoint*, Québec, Conseil Supérieur de l'Éducation, 1997.

associé et nous avons monté un plan d'affaires ensemble durant l'été. Nous avons réussi à aller chercher beaucoup de subventions. Le gouvernement nous a bien aidés. Cela a débloqué à l'automne et nous avons ouvert nos portes en janvier. Cela fait déjà 3 ans que c'est en marche. Nous avons investi beaucoup de temps et nous nous sommes encouragés l'un et l'autre.

Q : Quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher la clientèle, des fournisseurs et à créer ton entreprise?

R : Oui (...) J'ai eu de l'aide en ce qui a trait aux subventions. Quelqu'un m'a montré comment répondre aux questionnaires et m'a indiqué ce qui était disponible. Cette personne a été très utile. Je crois qu'elle travaillait pour un organisme de développement ici, à Amos. Je crois que c'était Développement Harricana.

Q : Crois-tu que le gouvernement aide les jeunes à créer leur propre entreprise?

R : Comme je le soulignais plus tôt, nous avons réussi à aller chercher plus de 44 000\$ en subventions de la part du gouvernement. Peut-être que notre "timing" était bon, mais il n'en demeure pas moins que nous avons eu beaucoup d'aide. Il faut que tu cherches et que tu t'informes si tu veux en arriver à bénéficier de ces montants.

Les répondants « bien insérés » socialement considèrent les organismes comme des passerelles personnalisées et non pas comme des structures immuables. Ils personnifient le support, identifient une personne à qui ils peuvent demander de l'aide ou de préciser les conditions d'application (l'heure juste). Le cas ci-haut mentionné de l'entrepreneur de 28-29 ans est évident sur ce point : il se souvient d'abord de la personne qui les a guidés, lui et son partenaire d'affaires, et non de l'organisme où elle travaillait.

Les répondants « bien insérés » définissent les passerelles en des termes opérationnels et organisationnels. Les critiques qu'ils expriment à leur égard sont généralement constructives. On s'insurge contre la dilapidation des fonds, on identifie les limites des services offerts et on cherche des solutions. Il faut noter que ces répondants ne sont pas en situation de besoin car ils ne vivent pas de

problèmes d'insertion comme les répondants peu insérés. Ainsi, les motifs qui sous-tendent l'utilisation des passerelles – et surtout les services exigés – diffèrent selon la qualité de l'insertion. Alors que les répondants bien insérés sollicitent une aide d'appoint, les répondants peu insérés souhaitent une prise en charge plus complète et produisant des effets rapidement.

2.2.3.2 Les passerelles selon les répondants « peu insérés »

Les répondants « peu insérés » ont une conception bien différente des passerelles. Il semble y avoir chez eux une grande méconnaissance des services offerts et un manque d'intérêt envers les organismes voués à la défense des intérêts des jeunes. Deux étudiants précisent à ce sujet qu'ils connaissent vaguement l'existence de certains services qui leur sont destinés, et semblent peu enclins à les utiliser.

*Etu M 28 29 R-N

Q : Selon toi, que fait le gouvernement pour aider les jeunes à se trouver un emploi ?

R : Bien c'est sûr qu'il y a un programme, il y a un dame qui est venue à l'école. C'était centre ressources d'emploi pour les jeunes. C'est un organisme gouvernemental du Québec qui donne une partie du salaire au jeune qui se trouve un emploi.

*Etu 24 25 f Mil rur Amos

Q : Selon toi, qu'est-ce que le gouvernement fait pour te trouver un emploi ?

R : Carrefour jeunesse emploi nous aide. Il n'y a pas d'autres projets. Je te l'ai dit que je n'étais pas bien politisée. Je ne m'occupe pas de la politique. Je n'ai rien à dire là-dessus.

Les difficultés à rencontrer des chômeurs lors de la constitution de notre échantillon font ressortir la méconnaissance des services offerts par les organismes institués. Rappelons également que nous n'avons pas réussi à garantir la

participation de bénéficiaires du régime de la sécurité du revenu du Québec. S'agit-il de mauvaises stratégies d'information de la part de ces passerelles, ou d'un manque d'initiative d'individus engagés difficilement sur la voie de l'insertion ? Le phénomène soulève des interrogations sur l'atteinte des objectifs et sur la correspondance entre la clientèle visée et la clientèle desservie effectivement par ces organismes. Les personnes qui auraient le plus besoin d'un support institutionnalisé pour favoriser leur insertion sociale ne profitent pas, semble-t-il, de ce qui est offert pour elles.

Les commentaires des répondants « peu insérés » socialement au sujet des passerelles nous ont semblé très émotifs. On sent que ces derniers sont touchés personnellement par ce qui leur apparaît une inadéquation des services et qu'ils voudraient qu'un organisme règle leurs problèmes rapidement et définitivement. Ils ne savent cependant pas à quelle porte frapper et ne peuvent identifier une personne œuvrant dans un organisme qui pourrait les aider. Un chômeur de 28-29 ans illustre sa conception des services offerts par les paliers de gouvernement.

*CHO/H/28-29/Moy.vil/L.S.

Q : Selon toi, que fait le gouvernement pour aider les jeunes à ce trouver un emploi ?

R : Je trouve qu'ils n'aident pas le monde à travailler, ils aiment mieux couper dans les affaires, dans le chômage, que d'aider le monde. Le gouvernement pour moi, c'est la pègre.

Q : C'est la pègre ?

R : C'est une façon de parler. Ils regardent pour leur poche, les petits pauvres, ils les font crever c'est ça le gouvernement.

Même si l'entrevue se déroule à l'intérieur des locaux d'un organisme voué à l'insertion sociale des jeunes, le répondant ne peut identifier un service offert

spécifiquement aux jeunes. Il n'a pas une vision organisationnelle des services offerts. L'appareil étatique est pris ici dans son ensemble, englobant tous les services offerts. Surtout, le répondant ne peut identifier un intervenant qui œuvre au sein de différents organismes. Dans sa conception, les rapports sont complètement déshumanisés, il fait face à un « Big Brother » impersonnel qui ne semble avoir aucune sympathie pour les marginaux en mal d'insertion.

*

Un des éléments qui ressort clairement de la comparaison des trajectoires des répondants « bien insérés » et « peu insérés » socialement, c'est la personnification des services. Alors que les premiers mentionnent les personnes qui les ont aidés au sein de différentes passerelles – c'est comme s'ils cherchaient des passeurs à l'intérieur des passerelles – , les seconds se plaignent de la déshumanisation des services. Ils ne semblent pas voir l'individu de l'autre côté du comptoir. Ainsi, les répondants « bien insérés » se servent des passerelles de façon à favoriser leur insertion, alors que les répondants « peu insérés » hésitent à le faire et demeurent par le fait même dans un cul-de-sac.

Par ailleurs, plusieurs informateurs ont formulé des critiques à l'égard des services d'information et d'orientation professionnelle. Ils ont souligné le manque de ressources disponibles et par conséquent le manque d'information relative au marché de l'emploi. Certains d'entre eux ont senti le besoin d'arrêter un moment la fréquentation d'un établissement d'enseignement de manière à trouver la voie

qui leur conviendrait le mieux. Dans le processus d'accès au monde du travail, le choix d'une orientation professionnelle est à la source de la motivation scolaire et de la volonté manifestée dans les démarches d'insertion. Ainsi, tout délai associé à l'identification d'un domaine d'activités privilégié retarde d'autant la mise en route du processus d'intégration professionnelle.

2.2.4 Les démarches d'intégration professionnelle

Dans la foulée de la mondialisation des échanges et de la restructuration économique, de nouvelles règles du jeu interviennent dans le processus d'intégration. Les conceptions du marché du travail développées autour de l'emploi stable et permanent disparaissent de plus en plus et font place à une certaine forme d'indétermination professionnelle. Désormais, une formation de pointe n'est plus un gage certain d'intégration réussie. Les jeunes se retrouvant avec une marge de manœuvre réduite doivent faire preuve d'ingéniosité et de créativité pour se faire une place sur le marché de l'emploi. Créer son propre emploi, fonder sa propre entreprise ont été les fers de lance d'une certaine tendance. Mais comme il a été démontré que l'entreprenariat ne correspondait pas à tous les individus, nous avons tenté de vérifier comment les jeunes exerçaient leurs capacités d'intégration au monde du travail. Précisément, nous avons observé les discours et les comportements des jeunes dans le cadre de leurs démarches d'intégration professionnelle.

2.2.4.1 Une rhétorique de l'intégration professionnelle

Sur le plan du discours, la distinction entre les répondants « bien insérés » et « peu insérés » n'apparaît pas de façon claire. De façon générale, les témoignages de nos informateurs se ressemblaient sur plusieurs points. Tous exprimaient une certaine forme de volonté, de détermination, certains parlaient même d'agressivité. Une chômeuse de 24-25 ans, qui figure parmi le groupe des répondants moyennement insérés, semble bien connaître les rouages du processus d'intégration

professionnelle. Elle semble même animée par un état d'esprit de « conquérante ».

De son côté, un étudiant de 28-29 ans, peu inséré selon nos critères, démontre

beaucoup de flexibilité à l'égard de son intégration

*CHO/F/24-25/MV/RN

Q : Si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?

R : J'irais rencontrer directement l'employeur. Je ne suis pas quelqu'un qui aime remplir une formule de demande d'emploi et la ramener par la suite. Je veux savoir tout de suite ce qu'il en est. Je rencontre d'abord les employeurs et je leur laisse ensuite mon c.v.. Cela a toujours bien fonctionné.

*Etu/H/28 29/MV/R-N

Q : Est-ce que tu as déjà accepté ou accepterais-tu n'importe quel emploi à n'importe quel salaire ?

R : Le salaire ce n'est pas ça le plus important pour moi, c'est d'être heureux dans ce que je fais. Je ne veux plus arriver chez nous puis être de mauvaise humeur, ma femme puis ma petite subissent ça .

Q : Est-ce que tu serais prêt à accepter n'importe quel emploi mais pour rentrer dans une boîte ?

R : Oui. Je serais prêt au moins pour avoir les pieds dans la boîte. Puis après ça s'il y a un poste qui s'affiche dans le domaine que j'ai étudié, j'applique dessus.

Q : Même affaire, mais pour acquérir de l'expérience ?

R : Oui. Si j'aime ça là. Il n'y a pas de problème.

Q : Est-ce représentatif d'une nouvelle tendance des jeunes face au travail. Ton parcours, ton cheminement.

R : Je ne sais pas. C'est peut-être bien personnel le cheminement que tu peux faire. Ce n'est pas pareil d'une personne à l'autre. C'est sûr qu'une personne peut tout le temps se trouver quelque chose. Ce n'est peut-être pas tout le temps les meilleures conditions. Ce n'est peut-être pas tout le temps le meilleur salaire. Mais la personne va tout le temps travailler pareil.

Il appert que les attitudes nécessaires à l'intégration professionnelle soient connues

des répondants, c'est du moins ce qu'il ressort de leur témoignage. Il semble

également y avoir beaucoup de souplesse au début de l'intégration professionnelle,

on est prêt à tout faire pour entrer dans une entreprise ou pour acquérir de

l'expérience de travail reliée au domaine d'études. Mais surtout, tous sont à même de répondre le boniment des c.v. et des visites fréquentes chez l'employeur potentiel.

2.2.4.2 Les comportements

Puisqu'il y avait des similitudes entre les trajectoires des informateurs « bien insérés » et « peu insérés », nous avons poussé plus avant la réflexion de manière à vérifier comment la « recette » de l'intégration professionnelle se transposait dans la réalité. Nous nous sommes attardés aux comportements et aux actions concrètes des répondants. Cette fois, des différences importantes sont apparues entre les deux groupes. Les répondants peu insérés mentionnent des moyens de se prendre en main alors que les répondants insérés donnent des exemples personnels et concrets pour expliquer comment ils ont obtenu leur emploi. On sent une différence entre les deux groupes : les premiers ont de bonnes intentions alors que les deuxièmes exhibent des réalisations

Les répondants « bien insérés », quand on leur demande ce qu'ils ont fait pour intégrer le marché de l'emploi, évoquent la volonté qu'ils ont démontrée. Il semble également qu'ils aient découvert très tôt le domaine dans lequel ils voulaient œuvrer et que leurs premières démarches remontent à longtemps. C'est du reste ce qu'explique de façon caractéristique un travailleur de 24-25 ans.

*Tra-H-24-25-PV-Témis

Q : Quelqu'un t'a aidé à dénicher ton autre emploi ?

R : Ici, c'est mon beau-père qui est venu me chercher. Ça faisait quelques années qu'il me voyait fonctionner. Quand j'étais à l'école, je m'étais fait

faire des cartes d'affaires que je laissais dans tous les garages. Je lavais des voitures à la main chez-nous durant l'été.

Q : Comment expliques-tu ton cheminement ?

R : Première des choses, j'ai été chanceux d'avoir ma job en électricité. Tu fais un stage et "tiens, j'ai besoin de toi." Déjà là ça t'ouvre un porte. C'est le temps de faire ton nom, puis comme je n'ai jamais eu peur de travailler...(...) Ici, je fais 50, 60 heures. Des fois pas loin de 70 heures par semaine. C'est des heures, mais c'est la réalité si tu veux avancer dans la vie. (...)Moi, je veux me dépasser. Des heures, je n'ai pas peur d'en faire. Puis à un moment donné tu te ramasses de quoi avec ça. (...) Mon beau-père (...) voyait comment je travaillais aussi...(...) C'est ça d'après moi, c'est ma façon d'agir : montrer que tu n'as pas peur.

On retrouve souvent dans le groupe des informateurs « bien insérés » une grande fierté à travailler (et peut-être une honte à recevoir des prestations de sécurité du revenu). On préfère travailler, même au salaire minimum, plutôt que de se retrouver prestataire d'assurance-emploi, ou pire, quel déshonneur, prestataire du « B.S. » selon l'expression populaire. Même s'ils mentionnent l'influence d'une bonne étoile, les répondants insérés affirment que ce sont leurs efforts soutenus, leur volonté, leur agressivité même, qui les ont menés au monde du travail. Ils semblent également avoir pris conscience très tôt des exigences du processus de l'intégration professionnelle. Reconnaisant les écueils de la situation économique actuelle, quelques répondants soutiennent tout de même qu' « un individu qui veut réellement travailler, trouve toujours un emploi. »

À l'inverse, les répondants peu insérés ont de la difficulté à passer de la réflexion à l'action, même si semble-t-il, ils connaissent la recette de l'intégration. Ils parviennent difficilement à transposer leurs attitudes en comportements. Comparativement aux répondants « bien insérés », la détermination ne se manifeste

pas dans des actes concrets. C'est du moins ce que l'on perçoit à la lecture d'un extrait du témoignage d'une chômeuse de 24-25 ans.

*CHO-F-24-25-VD

Q : Comment as-tu obtenu ton premier emploi?

R : C'est en regardant une annonce dans le Journal de Montréal et en envoyant mon curriculum vitae. J'ai ensuite passé une entrevue.

Q : Quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher tes autres emplois?

R : Non, l'emploi suivant c'est le Bureau de chômage qui m'a appelée. Je ne pouvais refuser!

Q : Quelles sont tes démarches pour te trouver un emploi?

R : Je regarde la télévision et le journal local. C'est tout pour l'instant.

Certains répondants « peu insérés » expliquent leur situation professionnelle précaire ou leur passivité par le besoin de faire une réflexion profonde afin d'éclaircir leurs goûts, leurs intérêts, leurs objectifs. Ce serait une période d'indécision qui précéderait des efforts d'intégration. Les problèmes d'intégration professionnelle de ce groupe seraient reliés à un ensemble de facteurs, notamment une sous-utilisation des services proposés et une méconnaissance des techniques de recherche d'emplois. De plus, on retrouve fréquemment dans leur discours les termes malchance et gêne.

*

Il y a bien sûr tout un dégradé de situations qui sépare le répondant le plus inséré du moins inséré. Les répondants bien insérés socialement présentent notamment à travers leurs démarches d'intégration professionnelle, l'intervention d'adultes agissant à titre de passeurs ou de mentor. Leurs efforts d'intégration, combinés à la participation des membres de générations précédentes, sont souvent couronnés de succès. L'influence d'adultes signifiants semble favoriser chez certains jeunes le développement de l'estime de soi ou d'une culture du travail qui influencent

certainement à leur tour le processus d'intégration professionnelle. Du travailleur de 24-25 ans « bien inséré » au chômeur de 28-29 « peu inséré » socialement, nous présentons au tableau 13 une gradation du discours et des comportements impliqués dans les démarches de nos répondants.

Tableau 13 : Le discours et les comportements relatifs à l'intégration professionnelle

TRA-H-24-25-PV-TÉMIS
Discours
<p>Q : Là aujourd'hui si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu ?</p> <p>R : Personnellement, si je n'avais pas de job en électricité, j'irais voir un contracteur puis je lui dirais: "emmène moi une semaine avec toi, tu vas voir que je suis capable d'avancer", parce que je suis sûr de moi. Pas juste dire : "si tu as de la place, tu m'appelleras." (...) C'est de foncer et d'aller voir les entrepreneurs. Il peut te dire : "je n'ai pas besoin de personne." Mais tu vas arriver un jour et c'est là qu'il va avoir besoin de quelqu'un et qu'il va t'essayer. Il ne faut pas avoir peur de rappeler et de rappeler.</p> <p>Q : Est-ce que tu as déjà accepté ou est-ce que tu accepterais n'importe quel emploi à n'importe quel salaire ?</p> <p>R : Si j'avais rien oui. Tu peux travailler à 7\$ puis c'est là que tu vas rencontrer un contact. Je vais tout le temps travailler que ce soit à 7\$, à 6\$ de l'heure. Pour moi, travailler c'est important. L'assurance-chômage, je ne sais pas c'est quoi et je pense que je ne le saurais jamais.</p>
COMPORTEMENTS
<p>Q : Comment as-tu obtenu ton premier emploi?</p> <p>R : C'est un stage que j'avais fait chez l'entrepreneur en électricité. Il avait bien aimé la façon dont je travaillais. Par exemple, il y avait eu un bris électrique et ça faisait deux semaines que j'étais là comme stagiaire et c'est moi qui suis monté avec le boss et qui a reparti l'usine. En électricité j'étais bon, mais j'ai tout le temps voulu avoir mon entreprise à moi alors j'ai changé de métier. J'ai été sept mois de temps où l'on a travaillé sept jours semaine sur un projet pour l'électricien. Je me suis donné et ça a donné de bons résultats.</p> <p>(...)</p> <p>Q : Comment expliques-tu ton cheminement ?</p> <p>R : Première des choses, j'ai été chanceux d'avoir ma job en électricité. Tu fais un stage et "tiens, j'ai besoin de toi." Déjà là ça t'ouvre un porte. C'est le temps de faire ton nom, puis comme je n'ai jamais eu peur de travailler...(...) Ici, je fais 50, 60 heures. Des fois pas loin de 70 heures par semaine. C'est des heures, mais c'est la réalité si tu veux avancer dans la vie. (...)Moi, je veux me dépasser. Des heures, je n'ai pas peur d'en faire. Puis à</p>

un moment donné tu te ramasses de quoi avec ça. C'est soit que tu travailles toute ta vie ou que tu donnes un bon coup pendant 30, 35 ans puis après tu peux te retirer. Mon beau-père attendait que je fasse ma place seul dans la vie. Il a dit : "bon le jeune est capable de foncer". Il voyait comment je travaillais aussi.(...) C'est ça d'après moi, c'est ma façon d'agir : montrer que tu n'as pas peur.

ENT-F-28-29-MR-A-O

Discours

Q : Si aujourd'hui, tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?

R : Quand tu veux te trouver une " job ", c'est ton réseau de contacts que tu utilises en premier. Il y a des colloques, il y a des congrès, Si tu veux travailler dans telle boîte, dans telle place, dans tel domaine que tu développes, c'est de le faire. Ce n'est pas de rester chez nous à envoyer une lettre de présentation puis un C.V. Première démarche, c'est ça. Ensuite, tu rappelles la personne qui t'as rencontrée à tel colloque. Tu lui signifies ton intérêt puis tu lui envoies une lettre de présentation avec un beau C.V. (...) Ensuite, bien tu re-communiques avec la personne une semaine ou deux après pour lui demander : Bon, as-tu reçu mon C.V.? " Si jamais, il y a quelque chose qui débouche dans ton domaine bien, appelle-moi. " Vendre les compétences que tu as réellement acquises autant au niveau de tout ce que tu as fait dans tes études, de ce que tu as appris sur le marché du travail puis de ce que tu as fait dans tes implications.

COMPORTEMENTS

Q : O.K. Est-ce que tu es impliquée dans ton milieu ou est-ce que tu l'as déjà été?

R : Je pense que je suis une fille énormément impliquée dans mon milieu, peut-être trop. Depuis que je suis revenue en Abitibi, j'ai été très impliquée aussi. Ça fait quatre ans que je suis revenue, j'ai suivi tous les dossiers jeunesse. J'ai siégé au ECE. J'ai été porte-parole de la semaine en développement local. J'ai été aussi sur le regroupement des femmes. Je siége actuellement au ROC, à la table de concertation Jeunesse en Abitibi.

Q : Qu'est-ce que ça t'apporte de t'impliquer comme ça?

R : Des réseaux de contacts. Etre conscient de ce qui se passe dans notre région, reconnaître les jeunes, ce sont eux autres qui représentent notre avenir. Et c'est ce que je fais beaucoup valoir dans tous les endroits. La réalité, c'est pas de s'asseoir autour d'une table puis de discuter, c'est de passer à l'action pour eux autres.

Q : Comment as-tu créé ta propre entreprise? Comment ça s'est déroulé le cheminement?

R : J'ai fait " Place aux jeunes ". J'ai suivi le cours en Lancement d'entreprise. J'ai fait mon étude de marché. J'ai eu ma mère qui m'a donné un super bon coup de main parce que j'ai habité chez elle en revenant ici en région. Pour me monter une clientèle, j'ai fait des conférences à la Chambre de Commerce. J'ai fait des conférences un peu partout. Je me suis impliquée un peu partout pour que les gens connaissent c'est quoi le domaine(...).

CHO-F-28-29-MR-TÉMIS

Discours

Q : Est-ce que tu songes à faire un perfectionnement ou à choisir une autre orientation professionnelle?

<p>R : Présentement, non. Si jamais le besoin devient impératif, je retournerais finir le bac en enseignement au lieu de ne plus avoir d'emploi du tout.</p> <p>Q : Serais-tu prête à accepter n'importe quel emploi à n'importe quel salaire pour acquérir de l'expérience ou pour entrer dans une "boîte"?</p> <p>R : Probablement. J'imagine que je serais prête à le faire pour la Commission scolaire (ex. : enseigner durant 1 mois à des gens sur la CSST).</p> <p>Q : Si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?</p> <p>R : Je ferais une recherche au niveau des annonces et j'irais voir au Centre d'emploi. J'irais également m'informer chez les entreprises qui m'intéresseraient.</p>
COMPORTEMENTS
<p>Q : Comment as-tu obtenu ton premier véritable emploi?</p> <p>R : Je suis allée passer une entrevue pour un emploi que je savais que je n'obtiendrais pas. Je m'étais dit que c'était important que j'y aille afin que l'on sache qui j'étais. Trois semaines plus tard, j'ai eu un téléphone de la part de quelqu'un qui était à l'entrevue et qui se cherchait alors un professeur. Je n'ai pas eu cet emploi en raison d'un contact.</p> <p>Q : Pour t'aider à obtenir un emploi, pourrais-tu compter sur quelqu'un de ton entourage?</p> <p>R : Non, pas vraiment. Je me fierais davantage à un organisme qu'à mon entourage.</p>
ETU-H-28-29-MR-A-O
DISCOURS
<p>Q : Pour t'aider à obtenir un autre emploi, pourrais-tu compter sur quelqu'un de ton entourage?</p> <p>R : Oui, je suis un cours d'électro-mécanique de système automatisé, j'ai des beaux-frères qui travaillent dans les moulins à scies, j'ai deux autres beaux-frères qui travaillent à la mine à Norvida. Ce sont des contacts. Je vais aller donner mon nom partout, mais les premiers que je vais aller voir, c'est eux autres.</p> <p>Q : Est-ce que ton orientation scolaire a été influencée par les perspectives d'emploi?</p> <p>R : Bien oui, selon mes limitations. Je crois bien que je ne le lâcherai pas. J'espère que je vais avoir de l'ouvrage là-dedans. C'est supposé que tu as des bons débouchés. Mais j'ai hâte d'avoir fini mon diplôme d'études professionnelles pour aller voir si c'est vrai.</p> <p>Q : Si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?</p> <p>R : Avec mon DEP, J'irais dans des entreprises où ils emploient dans mon domaine, je donnerais mon curriculum partout. Je ferais des entrevues. Ça ne me dérange pas d'aller (...)</p>
COMPORTEMENTS
<p>Q : Est-ce que tu te rappelles comment tu as obtenu ton premier emploi?</p> <p>R : Bien, c'est quand j'ai commencé à travailler dans le bois. Mon frère m'avait dit ça. J'ai été l'essayer. Je trouvais ça bien dur, mais à force de persévérance, ça t'apportait des belles récompenses. Je suis resté dans ce domaine jusqu'à ce que j'aie mon accident.</p> <p>Q : Quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher tes autres emplois?</p> <p>R : Non. J'ai travaillé à Beauce Carnaval mais c'est moi-même qui ai cherché la " job ". J'ai été voir le gars au moins trois, quatre fois. Puis en fin de compte, il m'a dit : " Bon, bien, je vais t'essayer. " à force de l'écoeurer. J'ai travaillé presque trois ans pour lui. Les emplois que j'ai eu, c'est pas mal mon frère au début mais après ça, c'est pas mal moi qui les trouvais.</p> <p>Q : À l'exploration, c'est la même affaire?</p>

R : Étant bûcheron, il y a un de mes copains qui m'a dit : " tu peux couper de la ligne. Je connaissais bien la " chain saw, je n'ai pas eu de misère dans cette catégorie de travail.

CHO-F-24-25-MV-RN

Discours

Q : Si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?

R : J'irais rencontrer directement l'employeur. Je ne suis pas quelqu'un qui aime remplir une formule de demande d'emploi et la ramener par la suite. Je veux savoir tout de suite ce qu'il en est. Je rencontre d'abord les employeurs et je leur laisse ensuite mon c.v.. Cela a toujours bien fonctionné.(...)

Q : As-tu déjà accepté ou accepterais-tu n'importe quel emploi à n'importe quel salaire?

R : Non. Jamais. Le Centre d'emploi m'a posé la même question et j'ai répondu la même chose. Je leur ai dit que de me téléphoner seulement s'il y avait un emploi dans l'enseignement ou bien un travail à 30\$ de l'heure avec les enfants.

COMPORTEMENTS

Q : Comment as-tu obtenu ton premier véritable emploi?

R : C'était dans l'enseignement. J'ai été référée par ma tante pour donner des cours aux enfants en difficulté durant l'été. Ma tante était directrice à la Commission scolaire! J'ai enseigné à des enfants du niveau primaire. Je les ai aidés et ils refaisaient ensuite les examens de fin d'année. Ce sont les parents qui me payaient et la Commission scolaire me fournissait le matériel.

Q : Comment en es-tu arrivée à faire de la suppléance?

R : Je suis allée rencontrer les directions d'écoles. Je me suis fait connaître comme cela. Je connaissais déjà plusieurs personnes (ex. : des ex-professeurs). Cela n'avait pas de lien avec mes stages. J'allais un peu partout (ex. : Montbeillard, Destor, Cléricy, Mont-Brun, etc.). J'ai ensuite fait 2 stages à l'école Élan et, là, j'étais très en demande. C'est comme cela que j'ai commencé à travailler dans les écoles. C'était mon rêve de travailler avec la clientèle de l'école Élan, mais ils n'engagent pas des gens qui ont ma formation. J'ai laissé tomber cette idée car je ne veux pas retourner aux études pour cela.

CHO-H-28-29-PV-A-O

Discours

Q : Est-ce que tu songes à faire un perfectionnement bientôt ?

R : Peut-être d'ici au printemps prochain. Comme c'est là je me cherche de l'ouvrage. J'attends des nouvelles aussi. Si j'ai encore droit au chômage, je suivrai des programmes soit à l'école ou des genres de programme.

Q : Est-ce que tu serais prêt à accepter n'importe quel emploi à n'importe quel salaire ou est-ce que tu l'as déjà fait ?

R : Oui, j'ai déjà fait n'importe quel salaire. Aller au salaire minimum, aller à gros salaire, je serais prêt à avoir un emploi même d'été comme c'est là.

Q : Comment expliques-tu que toi, tu te retrouves sans emploi ?

R : Je ne suis pas chanceux. Le prix de l'or est bas et beaucoup de gars sur les drills sont en chômage c'est à cause de ça.

Q : Il y aurait la malchance?

R : Je ne suis pas vraiment chanceux, je ne me considère pas chanceux sur l'ouvrage.

Q : Comment expliques-tu ton cheminement ?

<p>R : Je n'ai pas été chanceux. J'aurais pu avoir 7,8 ou 9 ans d'expériences. J'ai seulement fait des bouts de travail.</p> <p>Q : Ce serait lié au développement économique, à la situation économique puis à ta malchance ?</p> <p>R : C'est plus économique. Je suis malchanceux mais ça va virer de bord à un moment donné.</p>
<p>COMPORTEMENTS</p> <p>Q : Comment as-tu obtenu ton premier emploi ?</p> <p>R : J'ai suivi un cours de mineur, j'ai eu une aide pour rentrer le premier coup j'allais voir l'employé puis je l'achalais à un moment donné j'ai eu la job.</p> <p>Q : Puis l'aide, c'était quelqu'un que tu connaissais ?</p> <p>R : Oui, dans ma parenté.</p> <p>Q : Est-ce qu'il y a quelqu'un qui t'a aidé à dénicher tes autres emplois ?</p> <p>R : Pas vraiment. J'ai tout le temps fonctionné par moi-même.</p> <p>Q : Pour t'aider à obtenir un emploi, est-ce que tu pourrais compter sur quelqu'un de ton entourage ?</p> <p>R : Je m'arrange par moi-même. J'aimerais ça avoir de l'aide mais j'en ai pas plus que ça.</p> <p>Q : Est-ce que tu as l'impression que ta famille t'a soutenu dans ton passage du milieu scolaire au monde du travail ?</p> <p>R : Non. Je ne suis pas attaché à ma famille</p> <p>Q : Est-ce que tu as eu des liens avec des organismes d'aide à l'emploi ?</p> <p>R : Le carrefour jeunesse emploi, l'assurance chômage, des cours de formation.</p> <p>Q : Quelles sont les démarches que tu entreprends pour te trouver un travail ?</p> <p>R : J'essaies de rencontrer les employeurs. J'envoie des CV, je fais des téléphones, je vais voir. Je cherche dans un domaine... Comme c'est là je cherche chez les drills plus qu'ailleurs parce que j'ai de l'expérience là-dessus. J'attends des nouvelles, je me déplace, je fais des téléphones, des gros " bills " de téléphone aussi. Je n'ai pas le choix, c'est des longues distances. Si je veux leur parler de temps en temps pour renouveler la mémoire des fois ça fait du bien</p>

*

Élaborant sur la précarité, le provisoire, l'incertain et l'imprévisible, le Conseil supérieur de l'Éducation (1997) précise qu'il s'agit là du « comité d'accueil » du marché de l'emploi pour plusieurs années. Nous avons rencontré des jeunes qui avaient du mal à s'insérer socialement et à accéder au marché de l'emploi et qui témoignent de cette tendance. Il semble toutefois que pour plusieurs jeunes, les rapports entretenus avec des adultes déjà insérés favorisait le passage à l'âge

adulte, et diminuait les effets négatifs des difficultés d'insertion. Ainsi, il semble que les adultes en contact avec les jeunes apparaissent comme les principaux agents de leur insertion sociale et de leur intégration professionnelle : le reste devient une question d'opportunité et de conscience sociale.

Aussi, tout support organisationnel destiné aux jeunes doit nécessairement passer par un contact personnalisé et suivi. Du moins, la personnification des services offerts apparaît souvent comme une clé du succès des passerelles. Il faut toutefois s'interroger sur les clientèles desservies par les organismes vouées à l'insertion des jeunes. Déjà, lors de la constitution de notre échantillon, la difficulté à garantir la participation de chômeurs ou de prestataires du régime de la sécurité du revenu, avait soulevé des doutes dans notre esprit. Mais aussi, le fait que les jeunes « peu insérés » socialement se plaignent de la déshumanisation des services qui leur sont offerts, et surtout qu'ils hésitent à les utiliser confirmait nos premiers constats.

Sans vouloir identifier des boucs émissaires, les jeunes ayant eux-mêmes leur part de responsabilités, il faut reconnaître que les jeunes plus dépendants socialement, et qui auraient besoin en ce sens des services des passerelles, ne profitent pas des organismes institués. Est-ce simplement parce qu'ils ne font pas appel à ces services, ou que le support organisationnel a du mal à répondre à leurs besoins ?

3- Des représentations de l'insertion sociale

L'approche multidisciplinaire que nous avons développée ouvrait la porte à un élargissement de nos investigations sur l'insertion sociale des jeunes. Dans un premier temps, nous avons considéré le processus d'insertion selon une approche plus fonctionnelle, l'insertion sociale réussie apparaissant généralement comme le produit d'une interaction entre des jeunes mobilisés et des adultes expérimentés servant de modèles ou de passeurs. Au fil des discussions menant à la définition de la problématique, on s'est graduellement penché sur les représentations de l'insertion sociale entretenues par les jeunes. Aussi, il nous a semblé nécessaire de nous attarder aux rêves et aux aspirations des jeunes, à leur capacité de se projeter dans l'avenir et à leur conception de la vie en société. À partir d'un questionnement préalable, et profitant de la participation de nos informateurs, nous avons convenu de les interroger sur deux thèmes plus particuliers : leurs conceptions de l'avenir de la société et l'impression de pouvoir qu'ils exercent sur leur vie. Ainsi, à une vision fonctionnelle de l'insertion sociale des jeunes a succédé une vision plus compréhensive. La combinaison de chercheurs issus de domaines d'études différents a facilité cette approche plus « microscopique » du phénomène de l'insertion.

3.1 L'impression de pouvoir sur sa vie

L'impression de pouvoir sur sa vie reflète la certitude développée par une personne qu'elle a la capacité d'effectuer une activité, de progresser dans un domaine donné

ou de contrôler certaines situations et d'atteindre ainsi un résultat donné (Ruph, 1997). Elle est à la base des démarches d'intégration professionnelle. De plus, tout en étant fortement ancrée dans le présent, elle influence la capacité du jeune de se projeter dans l'avenir. Ainsi, l'impression de pouvoir sur sa vie pourrait se définir comme la capacité d'influencer et de contrôler sa destinée. Elle réfère à la capacité du jeune de faire intervenir divers éléments de son environnement de manière à réaliser ses rêves, à atteindre ses objectifs.

La typologie de l'insertion sociale (bien insérés, moyennement insérés, peu insérés) que nous avons développée jusqu'ici pour analyser nos propositions de départ s'est avérée inopérante pour l'analyse des passages se rapportant à l'impression de pouvoir sur sa vie. La distinction entre les répondants « bien insérés » et « peu insérés » socialement n'étant pas qualitativement significative, c'est davantage le statut professionnel qui semble influencer l'impression de pouvoir sur sa vie, au point que nous établissons un lien de complémentarité entre les deux. Nous présentons ici l'impression de pouvoir sur sa vie selon une gradation des réalités décrites par les jeunes. Si les entrepreneurs et une bonne proportion des travailleurs exercent une influence sur leur destinée, les chômeurs de leurs côtés semblent plus dépendants des supports offerts par la société. Enfin, la perception des étudiants semble témoigner de quelques ambivalences.

3.1.1 Les entrepreneurs

Créer son propre emploi, fonder sa propre entreprise font partie de ces mots d'ordre qui s'alimentent d'une vision volontariste de l'insertion sociale des jeunes, vision qui laisse supposer que seuls les individus peuvent intervenir dans leur démarche. Avec la mondialisation des échanges et l'arrivée d'une nouvelle économie, on a vu apparaître de nouvelles réalités sur le marché de l'emploi : précarité, flexibilité, polyvalence. Ainsi, le travail à la pige ou le travail autonome semblent de plus en plus fréquents. À ce titre, Gauthier (1994) notait que la proportion de travailleurs autonomes chez les 15-29 ans avait doublé entre 1981 et 1990.

Chez les entrepreneurs que nous avons rencontrés, la création d'une entreprise semble correspondre davantage à un mode de vie qu'à un moyen d'intégrer le marché de l'emploi. En effet, l'entreprise, quelle que soit sa forme, semble d'abord un tremplin pour mettre en valeur leurs habiletés et leurs compétences plutôt qu'un lieu d'intégration professionnelle. Gérer une entreprise, développer une clientèle constituent en soi un mode de vie qui correspond à leurs aspirations. Aussi, la recherche du profit et l'enrichissement ne constituent-ils pas l'aspect le plus important de leurs activités. Une entrepreneure de 28-29 ans précise à ce titre que son cheminement n'est pas représentatif d'une tendance forte chez les jeunes face à l'emploi. Comme d'autres entrepreneurs, elle discute volontiers de ses passions, de ses rêves, de l'importance de les réaliser.

*ENT-F-28-29-RN

Q : Est-ce qu'il est représentatif d'une tendance des jeunes face au marché du travail?

R : Non, pas en ce qui concerne mon cheminement. C'est en partie lié à ma spécialisation et au fait de vouloir voyager et d'observer ce qui se fait autour. Dans le domaine de la création, il faut aller voir ce qui se fait ailleurs et emmagasiner des idées. Toutefois, ce n'est pas tout le monde qui a besoin de voyager. Mes démarches de recherche de stage sont liées à ma personnalité et à ce que je voulais faire (stage et voyage). Je voulais voyager avant d'embarquer dans le système. Cela n'avait aucun lien avec la situation économique. Je ne me souciais pas de savoir si j'aurais un emploi en terminant mes études. J'ai fait ce que je voulais. Ce que j'ai fait me sert aujourd'hui.

Les entrepreneurs font souvent référence à la prise en charge de leur destin. Ils semblent connaître leurs forces et leurs faiblesses, mais aussi leurs objectifs dans la vie. L'entreprise apparaît pour eux comme une étape qui les rapproche de cet objectif. Un entrepreneur de 28-29 ans rappelle qu' « il ne faut jamais arrêter de rêver, c'est la seule façon de garder la motivation. »⁷ Aussi, les actions qu'ils entreprennent sont guidées par leurs goûts et par une vision à long terme de leur existence. Ainsi, les entrepreneurs n'hésitent pas à se projeter dans l'avenir.

*ENT-F-28-29-M.R.A

Q : Est-ce que tu vois des désavantages à vieillir ?

R : (...) Ça fait partie du cycle des composantes. Je n'ai pas de hantise à me projeter à 50, 60, 70 ans. Ça m'est égal de me voir à ce moment-là. Je pense qu'à 70 ans je vais être une bonne femme de 70 ans qui va faire des affaires d'une bonne femme de 70 ans. Puis je vais être bien là-dedans. Je pense que ça fait partie du processus d'appriivoiser le fait de ne pas être éternelle tranquillement. (...) Là le fait d'avoir des enfants, ça fait mijoter le processus de la vie et de la mort. Là je n'ai pas de misère. Quand je suis toute croche, toute débobinée dans le sens est-ce que je fais les bons choix, les bons gestes, je me demande : "Est-ce que c'est ça que je veux, est-ce un besoin réel? " Je me projette toujours très loin dans le temps, puis là je me retourne de bord, je suis visuelle, je le fais et je regarde. Je fais une évaluation si on veut de qu'est-ce que j'en pense. J'essaie de regarder la vie à rebours. Après ça, souvent, ça me ramène à mes vraies valeurs. Il y a des moments de crise où je suis tannée de ne pas avoir cinq minutes pour moi et où je suis tannée que la maison soit bordélique 365 jours par année. J'arrive à me sortir de cet état là en me disant : " bon bien écoute, quand tu vas avoir 70 ans, 80 ans là, tu vas t'en foutre du ménage que tu aurais dû faire et de tout cela ". Tu vois que ça ne vaut pas la peine d'investir du temps et l'énergie. Alors tu en fais ton deuil et tu continues à avancer. C'est comme ça que j'essaie de m'y retrouver.

La projection dans l'avenir s'alimente semble-t-il de projets que les entrepreneurs entendent réaliser en mettant à contribution divers éléments de leur environnement.

⁷ ENT/H/28-29/PV/A

C'est à ce titre qu'ils exercent une forme de pouvoir sur leur vie. Un entrepreneur de 28-29 ans, expliquant le démarrage de son entreprise, démontre sa capacité de faire intervenir divers éléments de son environnement.

*Ent H 28 29 Moy Vil Vd

Q : Comment ça s'est passé quand tu as créé ton entreprise?

R : C'est un rêve que j'avais. Je travaillais dans les mines et je trouvais ça très dur vu que je n'ai pas la carrure d'un mineur. J'avais bien de la misère, mais je voulais beaucoup. Mais toujours à quelque part, j'avais l'idée de partir quelque chose à un moment donné. Et puis, vu que j'étais maniaque d'informatique, j'ai décidé de faire un trou. Je me suis dit que je suis aussi bien de travailler dans ce que j'aime le restant de ma vie. Et puis, je commençais à avoir de la misère à me trouver des emplois dans les mines. Ça commençait à être tranquille. Alors, j'ai décidé de créer mon propre emploi. Je pense que c'est ça qui est le " best ".

(...)

Q : Comment expliques-tu ton cheminement?

R : Ça n'a pas de lien vraiment direct. C'est mon cheminement personnel. C'est le destin. Tu fais ton propre destin. C'est moi un jour qui me suis réveillé et je me suis dit : " bon bien, je viens de changer mon destin à matin. Je pars mon entreprise. Si je me plante, je me plante. Si je l'ai, je l'ai. Il faut au moins que je l'essaie".

Un autre entrepreneur explique qu'il « aime faire son propre horaire et être autonome dans ses affaires. » Il croit que la création de son entreprise « est la seule manière d'avoir un certain contrôle sur ce que nous avons à faire. » Il précise : « Nous tenons alors nous-mêmes les rênes. »⁸ « Foncer », « donner des coups », l'analyse du discours des entrepreneurs traduit une volonté de ne pas subir les cadres imposés par la société ou, sur le plan professionnel, par le patronat.

Ceci dit, plusieurs entrepreneurs considèrent que l'entrepreneuriat ne convient pas à toutes les personnalités. Selon une entrepreneure de 24-25 ans, le fait de posséder

⁸ ENT/H/28-29/PV/A

sa propre entreprise offre des possibilités intéressantes devant la raréfaction de l'emploi, mais il comporte également des désavantages :

ENT/F/24-25/PV/TÉMIS

Q : Penses-tu que l'insertion sociale et professionnelle des jeunes va dépendre dans l'avenir de la création de leur propre entreprise?

R : En partant, si tu regardes de façon générale, ce n'est pas tous les jeunes qui sont faits pour être entrepreneurs. Même moi, je pensais que je n'avais pas la fibre entrepreneuriale et je réalise que ça peut s'acquérir. Au niveau de l'instabilité financière, je n'étais pas forte là-dessus et maintenant, je me dis : " Il arrivera ce qui arrivera. " Tu apprends à vivre avec ça. Mais ce n'est pas tout le monde qui a le " guts ". Quand tu es entrepreneur, il faut que tu aies de tout. Il faut que tu aies un peu de relations publiques. Il faut que tu te vendes. Tu n'as pas le choix. (...)Mais l'insertion sociale, elle ne passe pas juste par le fait que les jeunes vont avoir leur entreprise. Ça j'en suis certaine parce qu'il y a de l'expérience à acquérir ailleurs aussi. Il y a des domaines, biologiste ou technicien de laboratoire, où tu ne vas pas créer ton entreprise. Si tu crées ton entreprise, tu as besoin d'une méchante marge de crédits. Il y a des domaines où ça ne se prête pas à ça. C'est sûr que tu es capable de motiver les jeunes à le faire, mais il faut quand même qu'ils aient des aptitudes parce que ce n'est pas mieux si tu crées beaucoup d'entreprises pour en faire tomber combien l'année d'après? Après ça, ils retombent sur le B.S. À moins que quelqu'un me présente un plan qui me dise le contraire, mais je ne le vois pas juste dans cette avenue là. Il ne faudrait pas juste miser sur la création d'emploi parce qu'en partant, si on avait tous notre entreprise à nous, ce serait super le " fun ", mais en même temps tous les bénéfiques marginaux, tout ce qui a été acquis par les " baby boomers ", il n'y a plus rien de ça qui existe. Ça crée un climat pas mal plus instable. On va tous devenir des " free land's " probablement. On n'aura peut-être pas le choix parce que c'est comme ça que ça s'enlève aussi. Les " jobs " temps plein, 40h avec un REER, ça n'existe plus. Je l'ai quittée moi.

On trouve confirmée ici une intuition développée par le Conseil supérieur de l'Éducation, pour qui les problèmes reliés aux transformations de l'emploi ne trouvent pas nécessairement leur unique voie de solution dans le travail autonome ou l'entrepreneuriat (Québec, 1997). Les exemples de réussite en affaires témoignent souvent d'une aide précieuse apportée par l'entourage. Support moral et financier de la famille, conseils techniques ou autre mobilisation de ressources

extérieures sont parmi les ingrédients de succès identifiés par Gauthier (1994) auprès des jeunes entrepreneurs. En l'absence de ces supports, les problèmes d'accès au crédit et de mise de fonds initiale, l'incertitude financière et l'absence de bénéfices marginaux peuvent nuire à l'intégration professionnelle. Ainsi, pour certains, le travail salarié permet également d'exercer une certaine prise sur leur vie, mais selon des obligations différentes.

3.1.2 Les travailleurs

Chez les travailleurs, l'impression de pouvoir sur sa vie correspond à un éventail de représentations. Alors que certains d'entre eux apparaissent pro-actifs et contrôlent divers éléments de leur insertion, d'autres semblent dépendre davantage de la santé financière de l'entreprise qui les emploie.

En présentant leur parcours, plusieurs travailleurs ont souligné l'importance de leur volonté de s'insérer. L'obtention d'un diplôme, le développement d'un réseau de relations sociales, parfois même un déménagement, constituent des initiatives concrètes qu'ils ont réalisées de manière à passer à l'âge adulte. Aussi, les efforts consentis et l'atteinte d'objectifs témoignent d'une capacité de mobilisation. Deux salariées de 24-25 ans illustrent de façon caractéristique l'impression de pouvoir sur sa vie décrite par plusieurs travailleurs.

*SAL/F/24-25/Milrur/Témis

Q : Comment expliques-tu ton cheminement?

R : C'est en raison de ma volonté et grâce à mes contacts. Je m'étais fixé des objectifs personnels et j'avais le goût de faire quelque chose dans la vie. C'est lié davantage à ma personnalité.

*Tra F 24 25 Val d'or

Q : O.K. Comment expliques-tu ton cheminement?

R : Je l'explique par les actions que j'ai posées. Si tu ne prends pas de risques, tu ne sais pas ce qui va arriver. J'aurais pu rester à Montréal. J'aurais eu d'autres contrats, j'aurais pu avoir quelque chose, sauf que je me suis dit : " Bon, je suis jeune, " let's go ", je n'ai rien à perdre. Je n'ai pas encore de responsabilités. (...)

Ainsi, la forte impression de pouvoir sur la vie exprimée par certains travailleurs se rapproche du discours des entrepreneurs. Ils prennent eux aussi les moyens pour atteindre les buts qu'ils s'étaient fixés. Quand on leur demande d'expliquer leur cheminement, ils présentent les actions concrètes qu'ils ont posées de manière à s'intégrer professionnellement. Ils discutent de leur première expérience de travail et du sentiment de confiance et de compétence qu'ils en ont retiré. Ces travailleurs n'hésitent pas à se projeter dans l'avenir, certains réfléchissant déjà à l'âge de la retraite.

À l'inverse, d'autres salariés semblent plus passifs dans leurs démarches d'intégration. Leurs attitudes se rapprochent en ce sens de celles des chômeurs. Ils ont certes de la volonté et des objectifs, mais ils parviennent difficilement à mettre leurs compétences à contribution et à développer des moyens qui leur permettraient d'atteindre ces objectifs. Un jeune travailleur de 24-25 ans illustre bien la faible impression de pouvoir sur leur vie de certains salariés.

*SAL-H-24-25, milieu rural-Amos

Q : Comment entrevois-tu ton avenir?

R : Il n'y a rien de plus incertain que cela. Tel que je me connais, je suis erratique, je passe d'une chose à une autre. Il y a quand même certaines choses auxquelles je tiens et qui restent comme ça. Je ne peux te dire comment je vois mon avenir. Je sais que j'ai une passion pour l'informatique, j'aimerais peut-être travailler là-dedans parce que je peux apporter quelque chose et que ça me rend bien. J'adorerais cela. J'aimerais que tout aille bien : mon travail, mon petit chez-nous, un cercle d'amis restreint et une conjointe. Tu fais quelque chose pour les

autres et pour toi. Mais cela ne veut pas dire que ça va se passer comme ça. Peut-être que je ne retournerai pas à l'école, peut-être que je vais changer de vie ou que je me trouverai une autre passion, etc. Il y a tellement de choses qui peuvent arriver. Plus tu prends ton futur en main, mieux il sera plus tard. Plus on se laisse aller, plus on a de chances qu'il soit noir.

Le discours de ces salariés, comparativement à celui des entrepreneurs, fait davantage référence à leur dépendance vis-à-vis d'une structure. Ils utilisent fréquemment le terme « monter », ce qui réfère à une échelle hiérarchique dans laquelle ils se situent et dont ils souhaitent gravir les échelons, pour peu qu'ils réussissent à conserver leur emploi. Ils apparaissent un peu plus dépendants professionnellement, certains se rapprochent en ce sens des chômeurs.

3.1.3 Les chômeurs

On retrouve également un éventail de situations de représentations de l'impression de pouvoir sur sa vie chez les chômeurs. Cet éventail est cependant décalé par rapport à celui des travailleurs sur l'échelle de l'autonomie. Par exemple, nous avons rencontré, parmi nos informateurs, des chômeurs frictionnels, c'est-à-dire des jeunes qui deviennent prestataires de l'assurance-emploi pour une très courte période de temps, et qui savent qu'ils retourneront sur le marché de l'emploi après un laps de temps bien précis. C'est le cas d'une informatrice de 28-29 ans qui, au moment de l'entrevue, était chômeuse depuis la fin des classes et prévoyait reprendre son emploi d'enseignante lors du retour en classe des élèves. Comparativement à la majorité des chômeurs rencontrés, elle exprime un fort sentiment de prise sur sa vie.

*CHO-F-28-29-MIL. RUR.-TÉMIS.

Q : Comment entrevois-tu ton avenir?

R : Je veux continuer à faire ce que j'aime, c'est-à-dire occuper mon emploi actuel. Si, un jour, je sens un épuisement sur le plan du travail, je retournerai me former dans un autre domaine que j'aime. Peu importe ce que je ferai, tout ce qui compte c'est que je me sente accomplie. Je ne vois pas de grands changements dans les autres sphères de ma vie.

Q : As-tu des projets à court terme? moyen terme? long terme?

R : J'aimerais peut-être toucher à l'agriculture en faisant de l'élevage. Ce serait complémentaire à la vie que je mènerais. Cela me donnerait un revenu supplémentaire durant l'année.

Son statut de chômeuse semble tellement peu intégré qu'elle décrit son avenir en mentionnant son emploi actuel. Elle considère d'ailleurs les deux mois d'inactivité comme une simple période de repos où elle fait le plein d'énergie. En raison de l'aspect conjoncturel de son statut professionnel, on peut difficilement la comparer aux autres chômeurs.

Il y a, à l'autre bout de l'échelle, les chômeurs structurels, c'est-à-dire ceux qui ont énormément de difficulté à intégrer le marché du travail. Leurs trajectoires sont ponctuées d'avancées et de reculs sur le marché de l'emploi, passant régulièrement du statut de chômeur à celui de travailleur, leurs prestations peuvent être reçues sur une période dépassant une année. On en retrouve des illustrations dans le témoignage de deux chômeurs de 28-29 ans. Du point de vue de leur vision de l'avenir et de leur prise sur la vie, les extraits suivants sont assez représentatifs des attitudes des chômeurs structurels. Ils rendent compte d'un sentiment d'impuissance et d'une dépendance par rapport au milieu ou au contexte, ce qui contraste avec la perspective souvent développée par une partie des travailleurs et de la presque totalité des entrepreneurs.

*CHO-H-28-29-MIL. RUR.-TÉMIS.

Q : Quelles sont tes démarches pour te trouver un emploi?

R : Je téléphone et je m'informe. Il n'y a pas tellement d'emplois ces temps-ci. J'ai été refusé pour un emploi parce que cela s'est réglé à l'interne. À un moment donné, je vais tomber à la bonne place. Tout à l'heure, je vais rencontrer mon ancien employeur car il devrait avoir de nouveau du travail pour moi. (...)

Q : Comment expliques-tu que tu te retrouves sans emploi?

R : J'occupais un travail saisonnier dans une entreprise qui venait de démarrer. Pour l'instant, je n'ai pas de travail parce que l'entreprise est en période de financement. On dirait que je suis abonné à ce genre de situation! J'aime cela relever des défis. Cela ne marche pas tout le temps, mais c'est "l'fun" quand ça marche.

*CHO/H/28-29/Moy.vil/L.S.

Q : Comment expliques-tu que toi, tu te retrouves sans emploi ?

R : Je ne suis pas chanceux. Le prix de l'or est bas et beaucoup de gars sur les drills sont en chômage c'est à cause de ça.

Q : Il y aurait la malchance?

R : Je ne suis pas vraiment chanceux, je ne me considère pas chanceux sur l'ouvrage.

Q : Comment expliques-tu ton cheminement ?

R : Je n'ai pas été chanceux. J'aurais pu avoir 7,8 ou 9 ans d'expériences. J'ai seulement fait des bouts de travail.

Q : Ce serait lié au développement économique, à la situation économique puis à ta malchance?

R : C'est plus économique. Je suis malchanceux mais ça va virer de bord à un moment donné.

On relève souvent dans le vocabulaire de ce type de chômeurs les termes « hasard », « malchance », ce qui témoigne d'une faible emprise sur leur trajectoire professionnelle. Ils déplorent d'ailleurs la nature souvent saisonnière des emplois en Abitibi-Témiscamingue. Ces jeunes mentionnent également l'instabilité économique qui limite la création d'emploi. Critiquant souvent les services offerts par les organismes voués à l'insertion sociale des jeunes, ils ont de la difficulté à expliquer les démarches concrètes qu'ils entreprennent pour sortir de leur situation précaire. Ainsi, certains chômeurs apparaissent comme des personnes plus dépendantes socialement.

À la différence des entrepreneurs et d'une bonne proportion des travailleurs qui n'hésitent pas à se projeter dans l'avenir, certains chômeurs évitent de faire des projets à long terme de peur de ne pas les voir se réaliser. Il semble que ce soit le cas d'individus ayant déjà vu certains de leurs rêves brisés et qui ne veulent pas revivre une déception. S'ils souhaitent favoriser leur intégration professionnelle, ils n'identifient pas, à court terme, une solution à leur problème. Au mieux, certains espèrent-ils que l'obtention d'un diplôme leur ouvrira une porte sur le marché de l'emploi.

3.1.4 Les étudiants

Chez les étudiants, la représentation de l'impression de pouvoir sur sa vie nous est apparue comme étant la plus ambiguë parmi tous les statuts professionnels observés. Alors que certains adoptent des attitudes et des comportements qui ressemblent à ceux des travailleurs, d'autres se rapprochent davantage des chômeurs. Quelques-uns des étudiants que nous avons rencontrés étaient d'ailleurs des prestataires de l'assurance-emploi. Ce qui semble caractéristique des étudiants, c'est la forte impression de pouvoir sur le présent. Ils considèrent la période de fréquentation scolaire comme une étape importante dans leur vie et ils mettent tout en œuvre pour réussir sur le plan académique. Une étudiante de 24-25 ans explique de façon assez caractéristique l'importance qu'elle accorde à ses études.

*ETU-F-24-25-M.R.-A

Q : Si tu voulais te trouver un travail aujourd'hui, quelle démarche entreprendrais-tu ?

R : Bien j'irais porter mon CV. J'aimerais mieux l'année prochaine. Je vais être à temps plein à l'école, alors j'aime mieux terminer mes études pour l'instant. Ça donne une meilleure chance dans la vie.

Les études peuvent ainsi constituer une occasion de reprise en charge personnelle, un façon de reprendre l'initiative, d'exercer un pouvoir sur sa vie. Aussi, notre informatrice ajoute-t-elle plus loin en présentant son cheminement : « J'étais écoeurée de poigner des petites jobines. J'ai décidé d'aller à l'école. J'ai été un petit peu délinquante quand j'étais plus jeune, alors là, je me plante les pieds. Avant j'étais un peu fo-folle. » De façon générale, les étudiants considèrent l'obtention d'un diplôme comme un élément fondamental de leur processus d'intégration professionnelle. On pourrait même comparer l'application qu'ils manifestent dans la poursuite de leurs études à une forme d'éthique du travail. De plus, s'ils vivent une situation financière difficile durant cette période de fréquentation scolaire, ils sont persuadés que c'est temporaire. La plupart font des concessions en espérant l'arrivée de jours meilleurs. Un étudiant de 24-25 ans précise même : « Pour moi ça devrait aller d'ici un an ou deux. Je devrais être placé et être correct. »

Cela dit, certains étudiants hésitent parfois à se projeter dans l'avenir. Certes ils croient en leurs chances de pouvoir travailler un jour, mais ils misent surtout sur l'obtention d'un diplôme pour intégrer le marché du travail. Plusieurs semblent méconnaître les modalités par lesquelles passe l'intégration professionnelle ou même les réalités du monde de l'emploi. À ce titre, plusieurs souhaitent la mise en place, par une collaboration étroite entre les entreprises et le système scolaire, de

stages de formation en milieu de travail. Il semble que ce soit le cas de cet étudiant de 28-29 ans qui est retourné sur les bancs d'école suite à un accident de travail.

*ETU-H-28-29-M.R.-A.-O.

Q : Est-ce que ton orientation scolaire a été influencée par les perspectives d'emploi?

R : Bien oui, selon mes limitations. Je crois bien que je ne le lâcherai pas. J'espère que je vais avoir de l'ouvrage là-dedans. C'est supposé que tu as des bons débouchés. Mais j'ai hâte d'avoir fini mon diplôme d'études professionnelles pour aller voir si c'est vrai.

Q : Tu aimais ça un peu j'imagine?

R : Oui, la mécanique puis l'électronique, je vais savoir plus qu'est-ce que c'est, je ne l'ai pas suivi encore. Mais j'ai hâte de savoir quand je vais être rendu au Centre Polymétier à Rouyn, je vais en savoir plus. Je me suis informé pour les débouchés; il y avait des bons débouchés.

Même s'ils démontrent beaucoup de détermination, peu d'étudiants entretiennent des liens directs avec le milieu de travail qu'ils souhaitent intégrer. Leurs démarches d'intégration professionnelle – les attitudes et les comportements qui s'y rattachent -- sont ainsi retardées de manière à favoriser l'obtention du fameux diplôme. Ceux qui bénéficient d'un bon réseau de relations sociales semblent attendre d'avoir complété leur formation avant de les faire intervenir. C'est vraisemblablement une bonne stratégie puisque comme le font remarquer le Conseil supérieur de l'Éducation (Québec 1997) et Gauthier (1994), les jeunes qui n'ont pas complété leurs études ou qui n'ont pas obtenu un diplôme se retrouvent souvent en situation de précarité sur le marché de l'emploi. Toutefois, les étudiants doivent reconnaître que le diplôme n'est pas l'unique garantie de succès pour leur avenir. Il doit généralement être accompagné d'un réseau de relations sociales établies avec des adultes œuvrant idéalement dans le milieu de travail que l'étudiant souhaite intégrer.

Tableau 14 : Un éventail de représentations de l'impression de pouvoir sur sa vie

<p>Forte impression de pouvoir sur sa vie chez un entrepreneur</p> <p>*ENT/H/24-25/MOYVIL/LASARRE</p> <p>Q : Comment as-tu créé ta propre entreprise ?</p> <p>R : J'avais sept, huit ans, je disais à mes parents : " Bien, je vais être notaire ou avocat quand je vais être plus vieux. " Mon père était bûcheron, ma mère était sur l'entretien ménager, je n'avais pas personne dans mon milieu qui était avocat ou notaire. C'était une ambition. J'ai toujours eu l'esprit fonceur, " leader ", entrepreneur. C'est difficile de travailler pour quelqu'un d'autre. Je l'ai fait au départ parce que c'est nécessairement utile puis tu acquiers de nouvelles connaissances, ce n'était pas mon intention de rester bien longtemps à l'emploi de quelqu'un d'autre. À La Sarre, il n'y avait pas tant d'avocats par rapport au reste de l'Abitibi. j'habitais à La Sarre, je voyageais à Amos, j'étais un petit peu tanné de voyager puis c'était mon but dès le départ, donc, j'ai dit : " Vaut mieux tout de suite, que de regretter plus tard. " Puis d'être embarqué dans une roue difficile à sortir là.</p>
<p>Forte impression de pouvoir sur sa vie chez un travailleur</p> <p>*TRA-H-28-29-MilRur-L.S</p> <p>Q : As-tu l'impression que ton cheminement est représentatif d'une nouvelle tendance des jeunes face au travail?</p> <p>R : Non. Au niveau des contrats, au niveau des quatre mois de chômage, c'est représentatif. Il y a beaucoup de professionnels, je pense qui vont suivre le même cheminement : des petits contrats puis après ça grossir leur C.V. puis pouvoir rentrer. Pas nécessairement à temps plein parce qu'on va tout le temps être à contrats maintenant. La seule sécurité c'est notre compétence qui nous la donne. Une fois qu'on se sent compétent, qu'on a confiance en nous autres, on le sait que des " job ", on va toujours en avoir.</p>
<p>Faible impression de pouvoir sur sa vie chez un travailleur</p> <p>*SAL-H-24-25-MIL. RUR.-TEMIS</p> <p>Q : Est-ce que c'était important pour toi d'avoir une sécurité financière avant d'avoir des enfants?</p> <p>R : Oui parce qu'un enfant, ça coûte cher. Tu as beau avoir la belle-mère, le beau-père, et même s'ils fournissent bien des affaires, ça coûte quand même cher. Si on avait été sur le chômage ou pas sûr de notre sécurité d'emploi, ça aurait été plus dur à passer. (...) Disons que si je tombais sur le chômage demain, ce serait bizarre. Ce serait dur. Quand tu t'en vas faire l'épicerie, ça ne te coûte pas rien que 20\$! Quand tu n'as pas un salaire régulier, ce doit être dur. Il y a des "secousses" où j'ai eu peur de ça. Il faut que tu t'y fasses. (...)</p>
<p>Forte impression de pouvoir sur sa vie chez un chez un chômeur</p> <p>*CHO-H-24-25-MR-ROUYN-NORANDA,</p> <p>Q : Comment entrevois-tu ton avenir?</p> <p>R : Côté travail, l'avenir ne me fait pas peur. Je me suis toujours débrouillé et je vais toujours m'en trouver. Cela ne m'énerve pas du tout. (...)</p> <p>Q : Est-ce que tu penses que c'est aux jeunes de faire leur place dans la société?</p> <p>R : Oui, absolument. Beaucoup de jeunes se disent qu'il n'y a pas d'emplois et ils se croient. Ce n'est pas vraiment vrai. C'est sûr qu'il faut que tu commences en bas de</p>

l'échelle et certains ne veulent pas le faire. Il y a des emplois et de la place pour tout le monde, il s'agit de la prendre tout simplement. Que ce soit au travail ou dans les activités sociales et sportives, si tu veux une place, tu la prends.

Faible impression de pouvoir sur sa vie chez une chômeuse

*CHO-F-24-25-VD

Q : Comment entrevois-tu ton avenir?

R : C'est un gros trou noir! Non... Pour l'instant, je suis en période de réflexion et je crois malgré tout que ce sera positif. Cela ne peut pas changer pour le pire après un moment de réflexion. Je suis assez positive et ça ne m'inquiète pas.

*

L'analyse de l'impression de pouvoir sur sa vie a surtout montré qu'il existe un éventail de situations chez les jeunes. Alors que certains, des entrepreneurs et plusieurs travailleurs, ont une forte impression de pouvoir sur leur vie et identifient les actions concrètes qu'ils ont entreprises pour s'insérer, d'autres, principalement des chômeurs et des étudiants, semblent avoir peu d'emprise sur leur vie. Du moins, ils ne manifestent pas une forte capacité de s'investir personnellement de manière à faire bouger les choses. Les entrepreneurs et plusieurs travailleurs se situent au cœur du processus de leur intégration professionnelle, alors que les étudiants et les chômeurs attribuent souvent à des éléments extérieurs les causes de leur situation actuelle. Ainsi, s'opposent deux conceptions de l'insertion sociale et de l'intégration professionnelle : l'une plus intrinsèque, qui se traduit par une mobilisation continue des individus, et une autre, plus extrinsèque, qui témoigne souvent d'une période d'attente où le jeu des circonstances extérieures vient parfois influencer le processus d'intégration. À l'intérieur de ces deux pôles, on retrouve une zone intermédiaire où les informateurs se déplacent en fonction de l'évolution de leur statut professionnel.

En effet, il est raisonnable de penser qu'un changement de statut professionnel modifie indubitablement la capacité de se projeter dans l'avenir et de faire intervenir divers éléments de son environnement. Il est aussi vrai qu'une modification de l'impression de pouvoir sur sa vie peut entraîner une volonté de changer d'emploi ou de réorienter sa carrière. Ainsi, sans pouvoir identifier le sens de la relation de causalité qui unit le statut professionnel à l'impression de pouvoir sur sa vie, il semble clair que ces deux éléments sont complémentaires.

L'ambiguïté entourant l'impression de pouvoir sur sa vie chez les étudiants renvoie à un questionnement du rôle de l'École. Certes, les étudiants considèrent la période de fréquentation scolaire comme une étape importante, l'obtention d'un diplôme apparaissant comme un élément fondamental de leur processus d'intégration. Toutefois, peu d'entre eux entretiennent des liens directs avec des employeurs potentiels. Aussi, le fait que les étudiants n'identifient pas spontanément les adultes qu'ils fréquentent comme des gens avec qui ils peuvent tisser des relations sociales, soulève des questions sur le rôle d'éducateur qu'on s'attend normalement voir jouer par les enseignants. L'École serait-elle une bulle refermée sur elle-même, une salle d'attente où transitent des individus avant d'entreprendre des démarches d'intégration professionnelle. Si, comme le prétend le Conseil supérieur de l'éducation (1997), « le système éducatif partage (...) la responsabilité de la formation des personnes à des fins d'insertion sociale et professionnelle », des réévaluations devraient être proposées.

3.2 Conception de l'avenir de la société

Interroger les jeunes sur leur processus d'insertion sociale et d'intégration professionnelle, c'est par extension s'intéresser à leur vision de l'avenir de la société. Or, il semble que les jeunes confondent l'avenir de la société et leur avenir dans la société. Nous avons donc décidé de traiter conjointement ces deux visions de l'avenir de manière à mieux rendre compte de leurs perceptions. D'ailleurs, les choix qu'ils font quotidiennement ont évidemment des conséquences perceptibles sur la société, ne serait-ce qu'au niveau de l'économie régionale. Le problème de la migration des jeunes et les efforts déployés par les programmes comme « Place aux jeunes » témoignent de l'importance de la participation des jeunes au développement de la société, particulièrement dans une région comme l'Abitibi-Témiscamingue. Ainsi, désirant élargir notre compréhension du processus d'insertion sociale, nous avons interrogé les jeunes sur leurs perceptions de l'avenir de la société.

Il appert, à la lumière des témoignages recueillis, que nos informateurs ont une perception plutôt positive de l'avenir de la société. Contrairement à l'image des jeunes qu'on a entretenue au cours des dernières années, nous n'avons pas rencontré d'exemples de démobilisation ou d'abandon. Certes, quelques informateurs, principalement des chômeurs ou des étudiants, expriment des frustrations souvent bien légitimes qui répondent au modèle classique qu'on se fait du jeune en difficulté d'insertion. Toutefois, la plupart des informateurs rencontrés semblaient adhérer aux valeurs dominantes de la société et voulaient participer au

mieux-être de la collectivité. Certains, comme ce travailleur de 28-29 ans qui réfléchit déjà à l'âge de la retraite, évaluaient leur situation de façon fort avantageuse.

*TRA-H-28-29-MV-RN

Q : Vers quel âge, admettons? (La retraite)

R : Oui, moi quand j'étais plus jeune, je disais tout le temps 45 ans mais... Tu sais, mettons là, si je veux, ce serait 50 ans, 50-55 ans là. 50 ans, ce serait super là parce que c'est très jeune 50 ans là. Ce serait plaisant là mais... Il faudrait que ça aille très bien là. Tu sais, j'ai quand même une maison à 29 ans. Je suis quand même pas pire. Je ne suis pas trop mal parti là. Sauf que si je ne trébuche pas là. Je ne verrais pas pourquoi je trébucherais non plus. Je suis quand même assez... Je fais attention là. Ça, fait que... 55 ans, j'aimerais ça avoir arrêté à 55 ans.

Ainsi, la description du cheminement de plusieurs jeunes que nous avons rencontrés révèle, de façon générale, qu'ils réussissent leur intégration professionnelle et trouvent leur compte dans la vie en société. Ils semblent vouloir s'insérer socialement et participer au développement de relations intergénérationnelles. Même si certains informateurs expriment des craintes concernant les transformations du marché du travail, ils expliquent que leur dynamisme et leurs capacités d'adaptation leur permettront de bien tirer leur épingle du jeu.

Les informateurs qui n'ont pas réussi complètement leur intégration professionnelle croient que leur situation difficile sera de courte durée. C'est du moins ce que laisse entendre ce chômeur de 24-25 ans qui prévoit effectuer un retour aux études en raison d'un accident de travail.

CHO-H-24-25-A

Q : Comment entrevois-tu ton avenir?

R : J'espère que ce sera mieux que l'année que je viens de passer. Je vais finir mon cours, le D.E.P., et je souhaite me trouver un emploi dans ce domaine. Pour l'instant, c'est ce que j'entrevois pour l'avenir. J'aimerais que le docteur trouve quelque chose pour guérir mon dos!

Q : Est-ce que tu es positif face à l'avenir?

R : Oui. J'ai été assez négatif dans le passé que cela ne peut pas être pire. Je suis sûr que ça va être positif.

Les raisons invoquées pour expliquer la fin de la précarité vont de l'obtention d'un diplôme à la simple foi en l'avenir, en passant par la reprise des activités économiques. Ainsi, on remarque une tendance générale positive même parmi les informateurs les moins bien intégrés professionnellement. Certes la constitution de notre échantillon, qui prévoyait la sélection de personnes ayant réussi leur intégration professionnelle de manière à correspondre le plus fidèlement aux statistiques sur l'emploi peut avoir influencé cette conclusion générale. Cela dit, nous avons là des éléments qui nous permettent de nuancer le discours pessimiste qu'on prête généralement aux jeunes. *Une société sans les jeunes?* s'interrogeait Madeleine Gauthier (1994), nous ne nions pas qu'il existe des situations pénibles contre lesquelles il ne faut pas cesser de s'indigner. Toutefois, au niveau du discours, la situation ne semble pas catastrophique pour l'ensemble des jeunes.

De manière à mieux cerner les perceptions de l'avenir des jeunes, nous avons réparti leurs témoignages selon deux catégories : leur perception de la mobilité sociale et leur vision de la société régionale.

3.2.1 La mobilité sociale, une distinction selon le sexe

L'optimisme que plusieurs jeunes ont démontré face à l'avenir de la société, ou à leur avenir dans la société, est étroitement lié au phénomène de la mobilité sociale. En effet, la capacité d'atteindre, de reproduire et même de dépasser le mode de vie proposé par leurs parents oblige les jeunes à faire une évaluation des réalités vécues par les générations précédentes et de les comparer avec leur cheminement personnel et leurs aspirations. Or, il semble y avoir une nette distinction entre la perception de la mobilité sociale chez les jeunes femmes et chez les jeunes hommes.

Il appert clairement que les jeunes femmes, quel que soit leur statut professionnel, comparent avantageusement leur situation à celle de leur mère. Elles évaluent que les conditions et les possibilités offertes en matière d'emploi sont supérieures aux réalités vécues par leur mère. Une étudiante de 24-25 ans explique quels sont les avantages à être une jeune femme dans la société actuelle.

ETU-F-24-25-PV-TEMIS

Q : Quels sont les avantages à être une jeune femme de 24, 25 ans dans la société actuelle?

R : Si je compare à ma mère, c'est sûr qu'on a bien des avantages. On est valorisé à travailler. Ma mère, c'était la maison, les enfants; elle n'avait pas la possibilité de s'épanouir. Nous autres, on peut le faire. On a droit à plein de choses si je compare à nos mères. Pour nous autres, il n'y a plus de barrière ou presque plus. Il y a encore des petits clichés, mais on commence tranquillement pas vite à les tasser. Au point de vue personnel, on peut se permettre d'être soi-même, de s'épanouir. On peut s'impliquer dans plein de choses puis on n'est pas "mal venue" dans les organismes. Plus souvent qu'autrement, ils vont être contents d'avoir des femmes. Dans le passé, ce n'était pas ça du tout.

Une travailleuse de 28-29 ans précise les possibilités offertes aux femmes aujourd'hui.

TRA-F-28-29-MR-TÉMIS

Q : Quels sont les avantages à être jeune dans la société actuelle?

R : C'est que nous pouvons de plus en plus faire notre place. Les femmes sont davantage considérées dans les différentes instances et ça me fait plaisir. Je prends ma place et je me tiens avec des gens expérimentés et qui ont un certain prestige.

Comme l'a souligné Gauthier (1994), les jeunes femmes ont connu depuis 1960 une amélioration considérable de leur situation comparativement à celle de leur mère, du moins en ce qui a trait à l'accès à l'emploi et à l'éducation. Ainsi, elles ont davantage l'impression de pouvoir jouer un rôle actif dans la société. Il semble que le fait de pouvoir atteindre, reproduire et même dépasser les modèles de leurs aînées influence cette perception.

Chez les jeunes hommes, certains témoignages recueillis révèlent au contraire l'entretien d'un sentiment d'injustice intergénérationnelle. Des répondants masculins, étudiants et chômeurs principalement, s'insurgent devant les difficultés d'intégration et la situation professionnelle précaire des jeunes, surtout en comparaison avec la période mythique que la génération des baby-boomers aurait connue. On critique les barrières à l'intégration professionnelle des jeunes comme par exemple les obligations de compétence et les exigences d'expérience. Un travailleur de 24-25 ans compare ici son cheminement à celui d'adultes plus âgés :

TRA-H-24-25-MV-RN

Q : Mais y a-t-il d'autres avantages pour toi d'être jeune dans la société d'aujourd'hui?

R : Pas vraiment. Je pense qu'il y a rien que des désavantages d'être jeune dans la société d'aujourd'hui. Dans le sens qu'il n'y a pas d'avantages dans la société d'aujourd'hui parce qu'il faut qu'on bûche 10, 15, 20, 100 plus fort que les jeunes d'avant, on peut dire là. C'est plus poli hein, les jeunes d'avant. Parce que ceux qui ont eu la chance d'aller étudier puis même ceux qui n'ont pas eu la chance d'aller étudier, il y avait des emplois comme il voulait. J'entendais parler des mineurs là, ils n'avaient pas nécessairement d'instruction. Mais une journée que ça ne faisait leur bonheur, ils n'avaient pas le salaire qu'il voulait. Il y en avait trois qui couraient après eux autres pour les engager. Puis ceux qui étaient aux études, bien, eux autres, ils étaient à leur première année même, je pense qu'ils venaient juste de s'inscrire et ils avaient déjà trois, quatre emplois, tu sais. C'est dans ce sens là. Par contre, je vais savoir plus tard, si ça va m'apporter plus là. Je ne sais pas le cheminement qu'on fait là.

Un étudiant de 24-25 ans se révolte contre les conditions d'accès au marché de l'emploi qu'il connaît, et surtout des obstacles à l'intégration professionnelle, mis en place par des adultes déjà intégrés professionnellement.

ETU-H-24-25-MR-TÉMIS

Q : Est-ce que tu es satisfait de ton choix d'étude ? (...)

R : Oui, quand j'ai suivi mon cours d'électricien, je voulais faire un électricien. Je voulais travailler là-dedans parce que tu avais un bon salaire et tu étais à la journée. Mais lorsque je suis sorti de l'école, ils ont barré les cartes. Pendant un an, personne pouvait avoir de carte, même en payant. Après ça, ils ont sorti les cartes mais ils faisaient travailler leurs électriciens qui étaient déjà syndiqués avant. Puis toi le pauvre petit diable, tu sors de l'école, tu bûches pour pouvoir entrer mais tu ne peux pas. Là qu'est-ce que tu fais ? Tu t'en vas dans un autre domaine parce qu'il faut que tu manges, que tu vives toi aussi. Tu t'arranges, mais tu te retrouves plus de job. Tu te dis : " je vais retourner dans ce métier là. " Mais l'employeur me dit : " bien là, ça fait longtemps que tu n'as pas fait ça. Tu pourrais aller faire un autre cours en électromécanique ". Moi je suis électricien de construction. Il me disait va faire ce cours-là. Il m'aurait engagé et il m'aurait payé 12\$ de l'heure comme électromécanicien. C'est un bon salaire, mais quand il aurait des jobs d'électricien, il me les ferait faire parce que j'ai les compétences, mais il ne me paierait pas selon le salaire d'un l'électricien. Si ça s'appelle pas " crosser " un jeune c'est quoi ça ?

Ces critiques ne constituent pas un phénomène nouveau, l'intégration professionnelle ayant de tout temps comporté son lot de difficultés. La critique se situe toutefois dans une période de transformations du marché du travail, où l'indétermination et la précarité deviennent de plus en plus présentes dans les parcours d'intégration. Elle reflète également le problème de l'identification des nouveaux rôles que les jeunes hommes doivent remplir. La redéfinition du rôle de pourvoyeur de ressources, traditionnellement associée au travail salarié des hommes dans la société québécoise, est particulièrement identifiée comme une source de malaise par Gauthier. (1994) Ainsi, comparativement aux jeunes femmes, les jeunes hommes éprouvent plus de difficultés à atteindre, à reproduire, et bien entendu, à dépasser les modèles développés par leurs aînés. Cette mobilité sociale difficile, ajoutée à la redéfinition des rôles sociaux des jeunes hommes, pourraient expliquer la diminution graduelle de la proportion des hommes dans de nombreux programmes d'enseignement. Cette limite perçue dans les chances de mobilité sociale joue certainement sur la motivation scolaire (Bouchard et St-Amand, 1996).

Toutefois, même si la conjoncture semble plus défavorable à l'intégration professionnelle des hommes, plusieurs informateurs ont évalué leur situation de façon plus favorable que celle des chômeurs de 45-55 ans, pourtant issus du baby-boom. Un travailleur explique qu'il est plus intéressant pour un employeur d'engager un jeune travailleur de 25 ans, qu'un individu qui se retrouve en fin de carrière et qui n'a pas pu suivre l'évolution technologique.

TRA-H-28-29-MR-TÉMIS

Q : Quels sont les avantages à être jeune dans la société actuelle?

R : Lorsque tu es jeune, tu es plus dynamique et tu es plus motivé. Tu es également moins réticent aux changements. J'apprends plus vite et je "deale" avec la technologie car j'ai grandi avec cela.

Ainsi, la capacité d'adaptation aux nouvelles technologies limiterait les conséquences difficiles engendrées par les transformations du monde du travail. Le regard envieux sur l'intégration professionnelle des générations issues du baby-boom s'efface ainsi devant les capacités d'adaptation des plus jeunes, surtout chez les informateurs les plus scolarisés.

3.2.2 La perception de la société régionale

Tout au long de notre démarche, nous avons tenté de situer notre questionnement dans le contexte régional. À l'origine, nous voulions saisir les différents facteurs pouvant influencer le processus d'insertion sociale des jeunes, nous voulions notamment vérifier si le milieu d'origine influençait les trajectoires des individus. Nous nous attardions principalement aux distinctions entre les milieux ruraux et urbains de manière à saisir le jeu des relations sociales qui s'y développait. Les témoignages des informateurs nous ont obligés à nous pencher sur leur perception de la société régionale.

Plusieurs informateurs ont vanté la qualité des rapports interpersonnels que l'on retrouve en Abitibi-Témiscamingue. Ils ont souligné la facilité d'établir des relations sociales de même que la proximité, la chaleur et le support mutuel qui

caractérisent les liens interpersonnels. Ainsi, pour plusieurs de nos informateurs, il semble qu'il soit plus facile de s'insérer socialement dans une petite région comme l'Abitibi-Témiscamingue plutôt que dans un grand centre comme Québec ou Montréal par exemple. Sur le plan professionnel, les jeunes que nous avons rencontrés expliquaient qu'ils bénéficiaient peut-être d'une plus faible concurrence sur le marché du travail en raison de la taille de la population. Les petits milieux, qu'il s'agisse de milieux ruraux ou de petites villes, semblent favoriser davantage le développement du réseautage que les villes de moyenne taille. Deux informateurs confirment cette idée généralement admise par la majorité des jeunes que nous avons rencontrés.

TRA-H-24-25-PV-A-O

Q : Pour t'aider à obtenir un emploi, est-ce que tu pourrais compter sur quelqu'un de ton entourage?

R : (...)Peut-être dans l'Abitibi-Ouest, il y a une couple de personnes que je connais qui travaillent au développement. Peut-être que je pourrais avoir une chance d'appliquer sur le poste avant qu'il soit vraiment ouvert. Faire comme la plupart des postes, d'avoir la " job " avant qu'il l'ouvre. Après ça, ils l'affichent.

*SAL-F-28-29-MIL. RUR.-TEMIS

Q : Que signifie pour toi réussir dans la vie?

R : D'être heureux dans ce qu'on fait. Aimer ce qu'on fait, d'être bien là-dedans. Que ce soit valorisant pour nous autres au niveau de l'emploi. Moi, je dis que j'ai réussi dans ma vie parce que j'ai un emploi que j'aime. C'est avoir un bon cercle d'amis. Le fait de m'être intégré au Témiscamingue facilement, ça aussi, je peux dire que ça fait partie du fait que j'ai réussi dans la vie là. J'aurais pu ne pas connaître personne puis rester dans mon coin, ne pas m'impliquer nulle part. C'est à tous les niveaux.

Le territoire de la municipalité régionale de comté du témiscamingue, où l'on retrouve majoritairement des petits milieux, apparaît comme une région qui facilite l'insertion sociale des jeunes. Même si certains rappelaient qu'il y avait souvent

moins d'offres d'emploi, il demeure que la qualité des relations développées dans les milieux compensent largement pour le faible support organisationnel qu'on y retrouve. Aussi, il semble que les adultes soient interpellés plus naturellement pour favoriser l'insertion sociale et l'intégration professionnelle. Cependant, il faut reconnaître que la trajectoire des jeunes qui vivent des difficultés d'insertion sociale dans ces petits milieux pose de sérieux problèmes, qui sont aggravés par le faible nombre de passerelles vouées à l'insertion sociale ou à l'intégration professionnelle.

Pour expliquer la perception positive de la société régionale, plusieurs jeunes ont souligné la proximité des lieux et des instances de décision. Une étudiante de 24-25 ans présente l'essentiel de cette perception.

ÉTU-F-24-25-P-TÉMIS

Q : Est-ce que tu penses que c'est aux jeunes à faire leur place dans la société?

R : On a notre bout à faire, mais l'autre génération avant nous a à nous aider à nous faire une place. Ça ne fait pas bien, bien longtemps qu'il y a des jeunes dans les conseils d'administration. Si tu regardais voilà cinq ans (dans un organisme), c'était la même "clique". Si tu faisais partie de la "clique", tu pouvais avoir des prêts plus facilement. Maintenant, ce n'est plus comme ça. Il y en a des jeunes sur le C.A., il y en a partout qui commencent à s'infiltrer et ça paraît. Ils amènent d'autres points de vue. Une gang de bonhommes de 50 ans ne peuvent pas décider pour ce qu'on veut. Un organisme qui a beaucoup de jeunes qui travaillent dedans et que toutes les décisions sont prises par des gens de 50 ans, à un moment donné, ça ne se rejoint pas. Il y a des points de vue différents. On n'a pas la maturité qu'ils ont acquise, mais si on veut l'acquérir, il faut aller se "péter le nez". Ils peuvent limiter les dégâts. Ils ont une grosse part à faire là-dedans. Il y en a qui pensent : " Aie! Ils vont amener des nouvelles idées puis ça va faire de la discussion. " Il y en a toujours un qui mène le bal et les autres suivent, puis ça fait des années que c'est comme ça. Mais s'il arrive deux jeunes dans la gang puis qu'ils veulent changer des affaires, et ils s'obstinent, il va falloir argumenter. Des fois,

ils ont l'impression que ça va donner plus de troubles que d'autres choses. Mais quand on sera rendu à leur âge, ils vont débarquer et on va arriver sans d'expérience du tout là-dedans. On ne fera pas mieux. S'il y a de quoi, on va faire pire. Si on commence dans la vingtaine puis on acquiert de l'expérience, quand on va arriver à 40 ans et qu'il va se présenter un problème où il faut prendre une décision, on va avoir vécu des choses puis on va avoir vu les impacts de d'autres décisions. Tandis que si tu arrives à 50 ans, tu rentres sur un conseil puis tu prends une décision, si tu n'as jamais eu à voir les conséquences de ça, tu ne peux pas élaborer toutes les conséquences. On a notre bout à faire, mais eux aussi, ils ont un gros bout à faire.

La confiance et l'ouverture témoignée à l'égard des jeunes semblent déboucher sur le sentiment de participer au développement régional. Ces adultes qui, non seulement favorisent les relations intergénérationnelles, mais qui font aussi une place aux jeunes et qui sont disposés à leur servir de modèles, influencent certainement la perception de la société régionale. La proximité des instances décisionnelles que l'on retrouve en Abitibi-Témiscamingue permet-elle à certains jeunes de participer à la construction de l'avenir de la région. Toutefois, il ne faut pas croire que le portrait soit totalement rose, nous avons tout de même rencontré des informateurs qui connaissaient des problèmes d'insertion.

De façon à rendre compte précisément des perceptions de la société régionale, nous présentons ici les témoignages des jeunes décrivant les avantages et les inconvénients de vivre dans les cinq territoires de MRC qui composent l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 15 : Les perceptions de la société régionale

MRC ABITIBI
<p>*ENT F 28 29 Mil Rur Amos</p> <p>Q : Selon toi, est-ce que c'est plus facile de se trouver une emploi dans un grand centre, comme par exemple Montréal ou Québec, ou en Abitibi-Témiscamingue ?</p> <p>R : Bien les secteurs sont bien importants à mon avis. C'est sûr qu'ici, je vois difficilement des places où c'est plus facile de démarrer en agriculture qu'en Abitibi-Témiscamingue. Les terres ne sont pas dispendieuses, elles sont disponibles et le climat est favorable. Il y a de l'eau à la portée de tout le monde. Tu sais, l'environnement permet tout ça. On a pas de problème de surpopulation, de surexploitation, ça n'existe pas encore ici. Alors pour moi c'est plus facile ici qu'ailleurs. Si on parle au niveau des services, je pense que cela a moins d'impact. Je ne me suis jamais questionnée là-dessus. Mais si on réalise qu'un besoin n'est pas comblé ici, je veux dire que l'on peut réaliser là même chose qu'à Québec.</p>
<p>*TRA/H/28-29/mil.rur/Amos</p> <p>Q: O.K. Est-ce que c'est plus facile dans un grand centre ou en Abitibi-Témiscamingue?</p> <p>R: Moi, je dis que c'est plus dur à Montréal qu'en Abitibi. Bien, ça dépend. Il y en a peut-être bien qui ne veulent pas travailler puis il y en a qui veulent travailler. Puis c'est certain que tu ne peux pas commencer tout le temps à 15, 20 piastres de l'heure en partant. C'est sûr et certain ça. (...) Moi, je dis que c'est plus facile dans une petite région comme ici que... Il y a plus de... Bien, ça dépend... Ça dépend dans quel domaine que tu es encore là. Moi, j'aime bien le domaine du bois puis je suis sûr que je perdrais ma "job" à matin puis je me trouverais un "job", peut-être bien, trois semaines après. Je devrais me trouver quelque chose en quelque part d'autres. Tout ça. Bien, je ne peux pas dire, certain mais je suis pas mal sûr.</p>
<p>*TRA-H-24-25-AMOS</p> <p>R : Jusqu'à maintenant, j'ai connu les plus petits milieux. J'ai travaillé à Rouyn-Noranda et à Amos. Cela a toujours bien été. J'ai parlé avec des amis et ce que nous entendons parler, c'est que c'est plus difficile de se trouver un emploi dans les grands centres. Souvent, il y a seulement un poste et 75-150 c.v. sur le coin du bureau! Je pense aussi que c'est plus difficile de s'impliquer dans les grands centres parce qu'il y a moins de place. Les organismes où on peut faire du bénévolat sont plus contingentés et on peut difficilement entrer dans ces réseaux. Ici, dans des plus petits milieux, les portes sont souvent plus faciles à ouvrir, ce sont souvent les mêmes gens qui sont sur les comités. Les réseaux sont connus et tu t'insères là-dedans. Cela n'est pas la même chose dans les grands centres puisqu'il y a un paquet d'organismes. Je suis donc porté à te répondre que c'est plus facile par ici, mais tout dépend du secteur. Par exemple, certains domaines (ex : informatique), il ne se passe pas grand chose. Il est alors préférable de s'orienter vers les grands centres, à moins de se partir une entreprise.</p>
<p>*Etu 24 25 f Mil rur Amos</p> <p>Q : Est-ce que ces choix sont influencés pas les perceptives d'emplois ?</p> <p>R : Oui, dans les mines il y a des bonnes jobs, c'est pour ça que je m'en vais là-dedans. En Abitibi tu as pas mal de chance de te placer. (...)</p> <p>Q : Tes amis qui ont des emplois en ce moment, comment ils ont obtenu leur emploi ?</p> <p>R : Par des chums ou de la parenté. Mes chums, ils travaillent quasiment tous au même</p>

moulin à Amos. C'est par des contacts entre eux autres.

MRC D'ABITIBI-OUEST

*SAL/F/24-25/mil/rur./L.S.

Q : Selon toi, est-ce que c'est plus facile de se trouver un emploi dans un milieu rural ou dans un milieu urbain ?

R : Je ne vois pas vraiment de différence. C'est ton réseau social qui peut être différent. En étant dans les petites localités, comme Dupuis, tu connais plus le monde en profondeur. En étant en ville, il y a plus de monde donc tu connais moins les gens. Sauf les réseaux vraiment spécifiques, l'école ou quoi que ce soit. Mais, en étant une personne de tous les jours qui viendrait vivre à La Sarre, je connaîtrais peut-être moins mes voisins que si j'étais à Dupuis. Mais c'est tout dépendant du réseau, de comment tu agis aussi. Si tu es plus renfermé, moins social, tu vas connaître moins de monde que ce soit à Dupuis ou à La Sarre. Donc je ne vois pas vraiment de différence. C'est ton réseau que tu te crées.

*Sal/H/28-29/Moy. Vil./LS

Q : Est-ce que tu es impliqué dans ton milieu ou est-ce que tu l'as déjà été?

R : Je le suis plus maintenant. Je pense que j'ai suivi le courant sans m'en rendre compte. Le monde met un gilet rouge, tu mets un gilet rouge, tu ne sais pas pourquoi. Puis là, depuis que je suis revenu à La Sarre, je ne veux vraiment pas quitter. Je trouve qu'il y a des belles choses qui s'en viennent. Je me suis impliqué.(...) Je suis allé m'impliquer au Carrefour Jeunesse Emploi à La Sarre. Maintenant, je fais partie du Conseil d'administration et j'aime ça énormément. Les idées sont jeunes, la mentalité est jeune. Les valeurs qui concordent à la génération des " baby boomers ", je trouve qu'elles n'ont pas leur place au Carrefour Jeunesse Emploi. C'est une mentalité ouverte, plus terre-à-terre, qui ne cherche pas les conflits mais la résolution de problèmes peu importe la méthode qui est prise, puis qui est capable d'avoir une ouverture d'esprit très large.(...) Je me suis dit que la prochaine fois que je vais consacrer de l'énergie à quelque chose, ça va être un peu plus intensif, mais ça va durer juste trois, quatre jours. Par exemple pour le salon du livre à La Sarre ou une activité que ce soit régional ou provincial, mais qui se tiendrait à La Sarre.

Q : Qu'est-ce que ça t'apporte de t'impliquer comme ça?

R : Premièrement, c'est l'ouverture d'esprit que ça crée, des nouvelles idées, des nouvelles valeurs. Je ne sais pas si je suis quelqu'un de borné, probablement que oui à certains endroits. Je tiens à mes idées et j'ai peut-être de la difficulté des fois à accepter un peu les idées des autres. Dans des organismes comme celui-là, il n'y a pas d'idée préconçue. Ce sont des idées qui sont écoutées, des idées qui sont véhiculées par les gens. C'est l'idée qui vise le besoin de la communauté qui est retenue. Ça me fait voir la ville sur un autre angle. Je ne pensais pas avoir de problèmes de société à La Sarre : drogue, violence, boisson, criminalité, chômage, etc. (...)C'est parfois un côté noir que tu vois de ta ville, mais au moins tu vois le côté qu'on tente peut-être de te cacher ou auquel tu ne portes pas attention. Ce n'est pas rien que de les voir, c'est d'essayer de les résoudre, d'apporter l'aide que je peux apporter au meilleur de mes connaissances et de

mes ressources.

*CHO/F/24-25/mil.rur/L.S.

Q : Est-ce que c'est plus facile de se trouver un emploi là-bas ou ici selon toi là?

R : Il y a bien plus de monde. Il y a bien plus de Centre Jeunesse, de garderies, d'écoles, de CLSC, d'hôpital, de Centres psychiatriques, tu as plus de choix. D'un autre côté, ici, j'ai des bons contacts qui vont être capables de dire : " Oui, Marie-Eve est bonne, responsable, autonome; des gens qui te connaissent vraiment. Pour Montréal, tu viens de nulle part puis ils disent : " Oui, tu sais, elle n'a pas d'expérience. " À La Sarre, ils vont dire : " Elle vient de La Sarre. Elle a étudié à Rouyn, elle est prête à revenir travailler à La Sarre, dans la région où elle est née. Des bons contacts c'est efficace, surtout des gens qui croient en toi. Dans les grandes villes je n'en aurai pas. Ça prendrait plusieurs années à en faire puis ce serait juste par quartier, pas toute l'île de Montréal au complet.

Aspects négatifs

*Sal/H/28-29/Moy. Vil./LS

Q : Selon toi, est-ce que c'est plus facile de se trouver un emploi dans un milieu rural admettons Dupuis, St-Vital, etc., ou dans un milieu urbain comme La Sarre, Rouyn?

R : Ça dépend. Les milieux ruraux en Abitibi-ouest, ce sont surtout des domaines comme l'agriculture, la foresterie. On n'aura jamais de multi-nationales parce qu'on n'est pas un coin qui se prête à ça. Géographiquement, l'Abitibi est aussi mal située que la Côte-Nord. Encore pire, on n'a pas de grands courants d'eau qui peuvent nous amener des bateaux, etc., qui aident à la mise en marché de différentes entreprises, de plus ou moins grandes envergures. Donc, dans les milieux ruraux, je pense qu'il faut s'adonner à des travaux vraiment manuels. En milieu urbain, comme La Sarre et Rouyn-Noranda, c'est sûr qu'on retrouve beaucoup plus de services. Donc, nécessairement un peu plus grand éventail au niveau des emplois.

MRC DE ROUYN-NORANDA

*CHO-H-24-25-MR-ROUYN-NORANDA

Q : Tes amis en emploi ont obtenu leur emploi de quelle manière?

R : Souvent, c'est par contacts. Dans une petite ville comme Rouyn-Noranda, c'est souvent par contacts. Du patronat ça existe. Certains ont des familles bien placées qui les font entrer quelque part. C'est le cas de plusieurs de mes amis.

*Sal/24-25/F/R-N

Q : Comment as-tu obtenu ton premier emploi ? Le premier véritable emploi, celui que tu occupes présentement. Comment ça s'est passé quand tu l'as eu ?

R : (...)Puis quand j'étais en Arizona mon père m'a appelée pour me dire qu'on avait annoncé un poste à Val d'Or comme prof. Alors, on dirait que ça m'avait calmée, je m'étais dit même si je n'ai pas de job d'été on dirait que je sentais que j'avais des bonnes chances d'avoir le poste à Val d'or. Puis, c'est ça, en revenant j'ai appliqué, j'étais convoquée en entrevue. Puis, je pense que j'étais toute seule en entrevue en plus. Parce que c'était une partie de tâche mais il y avait un déplacement, un cours aux adultes à Rouyn, puis deux cours réguliers à Val d'or. Alors, ce n'était pas vraiment en Abitibi, j'étais la seule personne d'Abitibi qui avait appliqué, puis les autres qui avaient appliqué bien c'est plus au moins intéressant de déménager à Rouyn pour ça. Je pense qu'ils ne se sont pas présentés à l'entrevue même s'ils ont été convoqués. (...)

Q : Est-ce que selon toi, il est plus facile de se trouver un emploi dans un milieu rural ou urbain ?

R : Rouyn, les grosses villes des régions éloignées, c'est le top pour moi parce que Montréal, Québec tu oublies ça parce qu'il y a trop de monde. Premièrement, il y a plein de latinos qui font une couple de cours d'enseignement puis qui ont tous les postes. Ou même il y a les gens comme moi qui finissent puis qui viennent de Québec ou Montréal et qui veulent rester là-bas. Alors, il y a en masse de monde, il y a trop de monde là. Alors pour nous autres dans le fond la seule façon de se trouver un job, c'est d'aller voir en région, mais pas dans un endroit trop petit. Il faut qu'il y ait un Cégep parce qu'il n'y a pas encore de cours d'espagnol au secondaire. Pour moi, c'était Rouyn, Matane, Sept Îles ou Baie Comeau, Chicoutimi. C'est à peu près les seules places que j'aurais pu espérer dans mon cas à moi en tout cas.

*Sal-M-24-25-RN

Q : Selon toi, est-ce qu'il est plus facile de se trouver un emploi en milieu rural ou en milieu urbain?

R : Urbain. Je dirais qu'en milieu rural ce serait possiblement plus facile parce que tout le monde connaît tout le monde. C'est plus facile de se faire un réseau de contacts en rural que dans un milieu urbain. Montréal, beaucoup plus difficile qu'ici. Comme à Rouyn là, de se faire un réseau de contacts là. Ici, ça peut te prendre un an comparativement à dix ans à Montréal pour faire le même réseau de contacts. Je pense que rural, serait possiblement plus facile que milieu urbain un peu. Urbain, il faut vraiment que tu aies les bons contacts pour te trouver un emploi ou quelque chose de même.

MRC DU TÉMISCAMINGUE

*CHO-F-28-29-MIL. RUR.-TÉMIS.

Q : Qu'est-ce que tu as aimé le plus durant tes études?

R : Le défi d'aller jusqu'au bout et le sentiment d'appartenance. Au Témiscamingue, le sentiment d'appartenance est très fort. (...)

Q : Malgré les difficultés, as-tu les mêmes rêves qu'avant?

R : Pour le travail oui. Si cela concerne avant mes années d'études, ce n'est pas la même chose. Tout ce que je voulais alors, c'est de sortir du Témiscamingue parce que je voyais cela comme un trou. Toutefois, je me suis vite rendu compte que mes racines étaient ici. Ce n'est pas tout d'avoir de bons postes de radio et des emplois payants dans la vie. Nous sommes bien au Témiscamingue et c'est pour cela que je suis revenue. (...)

Q : Es-tu positive face à l'avenir?

R : Oui, définitivement. Je n'ai pas peur. On est tellement bien au Témiscamingue que cela ne peut pas mourir, même si certains prétendent le contraire.

*SAL-F-28-29-MIL. RUR.-TEMIS

Q : Que signifie pour toi réussir dans la vie?

R : D'être heureux dans ce qu'on fait. Aimer ce qu'on fait, d'être bien là-dedans. Que ce soit valorisant pour nous autres au niveau de l'emploi. Moi, je dis que j'ai réussi dans ma vie parce que j'ai un emploi que j'aime. C'est avoir un bon cercle d'amis. Le fait de m'être intégré au Témiscamingue facilement, ça aussi, je peux dire que ça fait partie du

fait que j'ai réussi dans la vie là. J'aurais pu ne pas connaître personne puis rester dans mon coin, ne pas m'impliquer nulle part. C'est à tous les niveaux.

*ETU H 24 25 M R Témis

Q : Comment entrevois-tu ton avenir ?

R : Ça va être assez bien parce que je suis un gars qui fonce. Puis je suis allé me chercher des diplômes en conséquence dans certains métiers. Ça, c'est un de mes gros problèmes : j'aime la région puis je ne veux pas m'éloigner. Alors, je suis allé me chercher le bagage d'expériences, puis de diplômes en conséquence des métiers qu'il y a ici. Pour moi, ça devrait aller bien d'ici un an ou deux. Je devrais être placé et être correct. J'ai une "passe", mais j'attends que l'école finisse. Ce serait au Témiscamingue Sud, probablement comme électricien pour l'usine qu'il y a là.

Aspects négatifs

*ETU-F-24-25-URB-TEMIS

Q : Est-ce que tu as eu des liens avec des organismes d'aide à l'emploi? R : Le centre d'emploi, oui. Mais c'est de la merde. Ils nous ont donné une séance d'information et ils nous disaient : " Allez à l'école, on va vous aidez. La gardienne, si tu as des déplacements, si tu vas à l'école à l'extérieur, etc. On a un bon choix de cours. " Au Témiscamingue, à part en foresterie, en papeterie, il n'y a pas grand chose. Moi, ça ne me tente pas d'aller travailler dans une usine de pâtes et papiers et ça ne me tente pas d'aller marteler du bois en forêt. Alors, je fais quoi? J'attends que mon chômage finisse ou je vais faire un cours qui ne me tente même pas ? Alors là, ils m'ont dit : " Prends une orientation. Ce qu'on veut, c'est une orientation qui a des débouchés au Témiscamingue. " J'ai passé deux semaines avec leurs livres à feuilleter et à voir ce qui m'intéresse, et à vérifier s'il y a des débouchés au Témiscamingue. Même si je ne fais pas ma vie ici, il faut que j'étudie en fonction qu'un jour, je vais travailler au Témiscamingue. Peut-être qu'on ne sera pas dans la région toute notre vie

*CHO-H-28-29-MIL. RUR.-TÉMIS.

Q : As-tu l'impression qu'il est davantage lié à ta personnalité?

R : Non. Au Témiscamingue, c'est différent de l'Abitibi où il y a des mines. Là, c'est un travail annuel. Ici, c'est le domaine forestier qui prime et il y a toujours quelques mois où on ne travaille pas durant l'année (ex. : en période de dégel). Tout est relié à la température et à la forêt ici, sauf peut-être les fermes. Mon cheminement n'est donc pas relié à ma personnalité puisque, s'il y avait du travail, je travaillerais. C'est davantage lié à la situation économique du Témiscamingue.

MRC DE LA VALLÉE DE L'OR

*TRA F 24 25 Moy Vil V.D.

Q : Pour t'aider à obtenir un emploi, est-ce que tu pourrais compter sur quelqu'un de ton entourage ?

R : Oui c'est sûr, mais ici Malartic, c'est comme une petite ville. Tu vois que j'ai commencé à travailler, je travaille tout le temps. C'est souvent quelqu'un qui dit: à un moment donné, si je me cherche quelqu'un, je vais t'appeler, tu vas venir travailler pour moi. Je n'ai jamais eu de misère là-dessus. Puis je ne pense pas que j'aurais de la misère. C'est petit alors tout le monde se connaît. Mais peut-être juste mes emplois antérieurs vont m'aider à me trouver quelque chose d'autre ici.

*ETU/F/24-25/VD

Q : O.K. Quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher tes autres emplois?

R : (silence) Oui. Bien, j'ai de la misère à répondre à ça parce que je n'ai jamais vraiment chercher d'emploi. J'ai eu la chance, à Val D'Or, c'est-à-dire quand j'ai déménagé à Val D'Or, je me suis cherché un emploi à Val D'Or. J'ai trouvé ça dur parce que, tu rentres dans les entreprises, bon, bien, tu es la 150 ième à passer. Tandis que quand je restais à Malartic, bien, je ne cherchais pas vraiment d'emplois. C'était tel que tel là. Comme la " job " que j'ai là, c'est lui qui me l'a demandé. C'est lui qui m'a appelé chez nous. Puis il m'avait vu travailler déjà puis il me demandait si j'étais disponible. Puis il m'a prise, puis j'ai encore cet emploi là.

*Tra F 24 25 Val d'or

Q : Est-ce que tu es impliquée dans ton milieu ou est-ce que tu l'as déjà été?

R : Au niveau secondaire et universitaire j'étais impliquée au niveau des «partys». Présentement à Val d'Or, je me suis impliquée dans des associations, conseil d'administration.

Q : Qu'est-ce que ça t'apporte de t'impliquer?

R : Je ne viens pas de Val d'Or, ça me fait des contacts, ça me fait découvrir un peu les gens. Des fois, je trouve ça difficile parce que tout le monde se connaît. Tout le monde sait qui est rouge, qui est bleu. C'est comme une " game " qu'il faut que je saisisse et une manière de me faire connaître. Je trouve ça aussi valorisant ça me permet de sortir aussi puis d'avoir des activités à l'extérieur parce que je trouve important de ne pas être toujours collé avec mon " chum ".

Q : Toi qui as connu les deux milieux, est-ce que tu penses que c'est plus facile de se trouver un emploi dans un grand centre ou dans une plus petite région comme l'Abitibi-Témiscamingue?

R : À Val d'or, j'ai quand même réussi à avoir trois " jobs " en l'espace d'un an. Si tu es dans un grand centre, tu as plus d'opportunités mais tu as plus de compétition que dans une petite ville. Avec un domaine d'études comme la criminologie, ça ne se donne pas en Abitibi, je pense que ça a peut-être aidé.

*TRA-F-28-29-VD

Q : Est-ce que tu te sens intégrée dans ton environnement de travail actuel?

R : Oui. C'est sûr que c'est un environnement au Centre Jeunesse. Je travaille beaucoup avec des éducateurs et des travailleurs sociaux. C'est un milieu qui est bien jeune. La moyenne d'âge est vraiment jeune et c'est bien le " fun ". Au niveau professionnel, des fois, ils manquent de monde en région. Il y a beaucoup de monde de l'extérieur. Ce ne sont pas nécessairement des gens d'ici. À Val d'Or, c'est facile de s'adapter car les gens sont très ouverts. Ça ressemble beaucoup à Chibougamau. Au travail, les gens sont bien " friendly ". Je n'ai vraiment pas eu de problèmes. Ça a été très facile.

Aspects négatifs

*SAL-H-28-29-Moyenne ville-Val-D'or

Q : Maintenant que c'est terminé, y a-t-il des idées qui te sont venues au cours de l'entretien, quelque chose que tu aimerais rajouter?

R : Je m'attendais plus à ce que tu me demandes comment est-ce le milieu de Senneterre? As-tu eu de la misère à t'intégrer. Ce n'est pas facile. Il faut que tu sois à la bonne place au bon moment. Côté implication sociale aussi, insertion sociale dans une place comme Senneterre, c'est difficile. Puis je pense que c'est plus difficile que dans une place comme

Val d'Or ou comme Rouyn parce que bien, ce sont des petites cliques. C'est vraiment tout petit. J'ai plus d'amis, j'ai plus de connaissances à Val d'Or quasiment que j'en ai à Senneterre.

*

L'analyse des perceptions de l'insertion sociale se voulait d'abord une phase exploratoire pour approfondir notre réflexion sur l'insertion sociale. Elle a permis de mettre en lumière la capacité des jeunes de s'approprier les divers éléments de l'environnement de manière à mieux le transformer pour qu'il corresponde d'avantage à leurs aspirations. Aussi, l'impression de pouvoir sur sa vie apparaît bien ancrée dans le milieu de vie des jeunes. Contrairement à ce que prétend le Conseil permanent de la jeunesse, selon qui les sociétés modernes présenteraient un modèle de la jeunesse correspondant davantage à un risque contre lequel il faut se prémunir, les jeunes en Abitibi-Témiscamingue apparaissent véritablement comme des agents de changement et de transformation de la société. Ils ont du moins l'impression d'avoir une place à prendre et un rôle à jouer. En fait, le passage à la vie adulte, et toutes les capacités d'adaptation qu'il nécessite, semble favorisé par la nature des rapports interpersonnels qu'on retrouve en région. C'est du moins ce qu'on remarque en observant de plus près le processus d'intégration professionnelle des jeunes.

4- Une schématisation du processus d'intégration professionnelle

L'analyse de contenu réalisée à partir des entrevues nous a permis d'induire des logiques associées au processus d'intégration professionnelle des jeunes que nous avons rencontrés. Plus particulièrement, notre recherche s'étant arrêtée à la situation des jeunes socialement insérés, nous avons relevé, à l'intérieur du discours de nos informateurs, des éléments récurrents qui révèlent la présence de trois facteurs qui contribuent à leur intégration sur le marché de l'emploi : une opportunité d'emploi, l'estime de soi et l'éthique du travail. Nous verrons plus loin que la combinaison de ces trois éléments, dans le parcours d'un jeune, entraîne l'apparition d'autres éléments, créant ainsi une dynamique de l'intégration professionnelle. L'analyse de ces données nous a permis d'élaborer une schématisation du processus de l'intégration professionnelle qui a le double avantage de synthétiser les éléments recueillis au cours de cette recherche et de proposer un outil de diagnostic aux intervenants impliqués dans le champ de l'intégration professionnelle des jeunes.

4.1 Trois facteurs fondamentaux : l'opportunité d'emploi, l'estime de soi et l'éthique du travail

En croisant les passages traitant de l'impression de pouvoir sur sa vie et de l'avenir de la société nous avons graduellement repéré trois facteurs qui sont apparus fondamentaux dans le processus d'intégration professionnelle :

- 1. l'opportunité d'emploi,**
- 2. l'estime de soi,**
- 3. l'éthique du travail.**

Ces facteurs constituent des «critères» ou des «catégories» que les jeunes mobilisent eux-mêmes spontanément pour expliquer les conditions de leur intégration professionnelle. Cette lecture de «l'intérieur» peut ainsi orienter une intervention sociale plus ancrée sur leur réalité, ou du moins sur leur propre compréhension des processus qui président à leur entrée sur le marché du travail. Il s'agit par ailleurs de catégories narratives très proches des catégories analytiques utilisées jusqu'ici dans cette recherche (insertion sociale et intégration professionnelle, mentor, passeur, passerelle) dans la mesure où elles en constituent souvent la résultante. Abordons d'abord la première de ces «catégories spontanées» : l'opportunité d'emploi.

4.1.1 L'opportunité d'emploi

Les jeunes que nous avons rencontrés ont décrit leur première opportunité d'emploi comme un élément fondamental de leur intégration professionnelle. Nos informateurs précisent qu'il s'agit là d'une première véritable occasion de travailler : un travail à temps complet souvent en lien avec un programme de formation précis, pas seulement un travail-étudiant. Ils expliquent que cette opportunité leur donne l'occasion de mieux connaître le marché du travail et de démontrer leurs qualités personnelles et professionnelles. Une salariée de 28-29 ans confirme de façon caractéristique l'importance de l'opportunité d'emploi sur le processus d'intégration professionnelle. Dans son cas, un stage de fin d'études s'est transformé, à terme, en un véritable emploi répondant à ses objectifs personnels et professionnels.

Tra-F-28-29-MV-VO

Q : Comment as-tu obtenu ton premier véritable emploi?

R : Le premier vrai emploi que j'ai occupé longtemps, c'était à (un organisme). J'ai fait un stage après mon cours de secrétariat et cela avait été organisé un peu parce que je connaissais le député du comté. Il était très copain avec le directeur général de (l'organisme). Puis, le député m'avait téléphoné pour dire : " Il y a des " jobs " affichés à (l'organisme), applique là-dessus. " Mais, mon cours n'était pas fini. Alors, j'ai laissé tomber, mais le député m'a rappelée en me disant qu'il fallait que j'aille faire mon stage à (l'organisme). (...) Finalement, j'ai envoyé ma demande de stage. J'ai fait un stage « plate d'enfer » parce qu'il n'y avait rien à faire. Je recevais du " stock " et je faisais l'inventaire. C'était l'enfer, j'ai failli m'en aller, mais je suis restée un bout de temps. (...) Alors je suis repartie (...) J'ai trouvé quelque chose puis ils m'ont rappelée. (...) Ils m'avaient eue quand même avec eux durant trois semaines, donc, ils m'avaient vue fonctionner. Leur seul critère, c'était un test de français parce qu'ils voulaient quelqu'un qui était excellent en français. (...) J'ai passé le test et j'ai eu la " job ". Alors c'est comme ça que j'ai commencé et j'ai été là six ans. Je suis partie parce que je suis déménagée.

L'opportunité d'emploi semble une occasion unique de valider son orientation scolaire mais surtout de faire ses preuves. Elle constitue à ce titre un élément fondamental de processus d'accès au marché de l'emploi. Souvent, comme c'est le cas ici, la participation d'un passeur ou d'une passerelle favorise précisément la concrétisation d'une opportunité d'emploi (supra). Une informatrice de 24-25 ans, décrivant le cheminement de son frère, souligne explicitement l'importance des relations sociales dans l'obtention d'une opportunité d'emploi.

*Sal/24-25/F/R-N

R : Mon frère, lui, a travaillé au départ quand il a terminé son bac. Il n'y avait pas de job comme ingénieur. Il a travaillé comme technicien en génie civil au début. Il n'aimait pas ça du tout. Il n'était pas bien payé. Il revenait tout le temps plein de boue à tous les soirs. Puis là, il disait : "Quatre ans d'université pour être tout boueux là". Après ça, il a réussi à rentrer chez (une entreprise). Lui, c'était par des contacts. Parce qu'il avait des amis qui travaillaient en construction, qui étaient en fait des clients de (une entreprise). Ils l'ont recommandé. En fait, c'est comme ça qu'il a eu l'emploi. Ils lui ont dit après : "Parmi tous les jeunes que l'on a passés en entrevue, vous étiez pas mal tous égaux". Puis, probablement que tu n'aurais pas eu le job, si ça n'avait pas été du fait que ton chum nous a recommandé que ce soit toi. Alors, lui il y avait un peu de push là-dedans. C'est ça, depuis ce temps là, il travaille pour eux.

Ces éléments ont constitué une pièce supplémentaire dans la démonstration de l'importance du passeur comme facteur actif de l'intégration professionnelle. Ils ont également mis en évidence la résultante pratique de cette action : la création d'une opportunité d'emploi. Ainsi, la participation du passeur est souvent apparue essentielle dans le processus d'accès au monde du travail, mais c'est souvent en terme de résultats (un emploi) que les jeunes définissent leur propre expérience d'intégration professionnelle. L'opportunité, qu'il faut distinguer de la «chance», est du moins évoquée régulièrement comme étape fondamentale du processus d'intégration et comme référence par le jeune lui-même. On verra plus loin que, combinée à l'estime de soi ou à l'éthique du travail, l'opportunité d'emploi permet de développer un certain sentiment de compétence ou une plus grande capacité de se projeter dans l'avenir, et partant, à s'investir socialement en vue d'obtenir un futur emploi.

4.1.2 L'estime de soi

L'estime de soi correspond à la valeur qu'un individu s'accorde à lui-même. « Elle fait appel à la confiance fondamentale de l'être humain en son efficacité et sa valeur » (Legendre, 1993). Pour Lécuyer (1978), l'estime de soi est la perception qu'une personne développe d'être aimable, valable et capable d'accomplir des choses. Un travailleur de 28-29 ans illustre ici cette référence positive à soi-même qu'il a développée malgré le fait qu'il n'ait pas atteint le niveau de scolarité qu'il s'était fixé comme objectif, et qui était apparemment attendu par son entourage.

J'ai regretté pendant longtemps de ne pas pouvoir m'afficher avec un statut social, de dire que j'ai un bac. dans les mains. À un moment donné, j'ai arrêté de m'en faire avec ça et j'ai retrouvé ma propre gratification personnelle. Mais ça a été seulement à peu près cette année là. (beaucoup plus tard)

Comme, il le précise, c'est à partir du moment où il a cessé de se discréditer que son processus d'accès au marché de l'emploi s'est mis en branle. D'ailleurs, comme le précise Laflamme (1993), les stratégies d'insertion découlent à bien des égards de l'intériorisation par le jeune des structures du monde social, mais aussi de l'intériorisation de sa propre valeur. Pour Ziller (1973), il existe une corrélation significative entre l'estime de soi et la motivation. En ce sens, il apparaît que l'estime de soi constitue la base de toutes les démarches d'intégration professionnelle initiées par les jeunes. Dans l'extrait suivant, une entrepreneure de 28-29 ans précise que la prise de conscience de sa propre valeur a été à l'origine de ses efforts d'intégration professionnelle. Ici, l'actualisation de l'estime soi a été favorisée par l'intervention d'un adulte signifiant.

*ENT F 28-29 mil rur L.S.

Q : Quelle est la personne qui t'a le plus marquée dans ta vie?

R : Un jour, j'ai rencontré une personne quand j'étais à Trois-Rivières. " Actuellement, je suis en réflexion. J'attends de voir. " Et il me dit : " Qu'est-ce que tu attends? Tu as un énorme potentiel, il y a des choses qui vont s'ouvrir à toi. Il s'agit de saisir les opportunités. " Et c'est après ça que je suis partie en Abitibi et à partir de là, il y a plein de choses qui se sont passées.

Pour plusieurs jeunes, il est apparu clairement que le support de la famille et des amis, l'influence du mentor qui guide et oriente un jeune tout en lui démontrant sa propre valeur, contribuent à maximiser l'estime de soi.

Il faut distinguer l'estime de soi de la confiance en soi : l'estime de soi apparaît d'ailleurs comme une réalité complexe qui englobe notamment la confiance en soi. En effet, l'estime de soi correspond à un amalgame de phénomènes qui vont de la capacité à se projeter dans l'avenir à la capacité d'assumer les risques reliés à un échec, en passant par la confiance en soi et dans les autres. L'estime de soi recoupe aussi la confiance en l'inconnu qui se manifeste notamment par une volonté de relever des défis, d'accomplir de nouvelles tâches ou d'accepter des responsabilités. Elle est particulièrement présente chez les entrepreneurs et certains travailleurs que nous avons rencontrés. Une salariée de 28-29 ans, qui agit parfois à titre de travailleur autonome, en témoigne par « son goût d'essayer d'autres choses ».

*SAL/F/28-29/Mil/Rur/R-N

(...)Je me suis dit : « Je vais lâcher (mon emploi) et je vais aller faire ça parce que j'ai le goût de le faire. » Je l'ai fait et j'ai été chanceuse, ils m'ont repris. J'explique ça par le fait que je ne me suis jamais fixée vraiment un but. J'ai tout le temps le goût d'essayer d'autres choses et je connais les conséquences de ce que j'essaie. Je sais que (cette expérience de travail là), c'est quatre mois, puis que je me retrouve pas de «job» après. Sauf que je me dis : « Je trouverai bien quelque chose dans ce temps là. » Et je me trouve des petits contrats à la pige.

Ainsi, l'estime de soi, souvent développée grâce à l'intervention d'un mentor ou des membres de l'entourage d'un jeune, influence directement le processus d'intégration professionnelle par cette confiance fondamentale en soi, en l'avenir et dans les autres, qui incite les jeunes à initier des démarches d'intégration et à se projeter dans l'avenir. Dans certains cas, elle peut même favoriser l'apprentissage d'une certaine éthique du travail.

4.1.3 L'éthique du travail

On pourrait définir l'éthique du travail comme un ensemble de prédispositions qui répondent aux conditions pratiques et aux valeurs associées au monde du travail. Elle peut se développer durant la période de fréquentation scolaire et se transposer dans le monde de l'emploi par l'acquisition d'un ensemble d'habitudes de travail. Dans la majorité des témoignages, l'éthique du travail réfère à la capacité des jeunes de s'investir dans une activité professionnelle ou de tirer du travail une valorisation susceptible de favoriser à la fois le développement de sa compétence personnelle et la confiance de l'employeur. Une informatrice de 28-29 ans, présentant ici sa perception de l'éthique du travail, explique les raisons pour lesquelles certaines personnes se retrouvent en chômage.

*TRA-F-28-29-VD

Q : Comment expliques-tu qu'il y a des personnes qui se retrouvent sans emploi?

R : Il y en a qui ne veulent pas vraiment travailler. Il y en a aussi qui considèrent qu'ils sont trop bons pour faire ce qu'il y a à faire. Je connais des gens qui ont un bac et qui ne feraient pas n'importe quoi. Ils ne font rien. Je pense aussi qu'il y a des gens qui n'ont pas d'emploi en raison de leur personnalité et de la façon dont ils se présentent à l'entrevue. Tu n'as pas besoin d'être beau. Tu as juste besoin d'être propre. Il y a une question de volonté et une façon de se présenter. Moi, je voulais travailler puis je voulais apprendre. Je posais toutes sortes de questions.

L'éthique du travail résulte souvent de comportements et d'attitudes acquis lors d'expériences de travail précédentes comme des emplois pour étudiants. On en trouve une illustration chez cette étudiante de 24-25 qui considère l'éthique du travail comme un moyen d'éviter de se retrouver sans emploi.

*Etu/F/24-25-R.N

Q: O.k. Est-ce qu'il y a selon toi des moyens efficaces pour éviter de te retrouver sans emploi?

R: Bien, c'est parce que ça ne dépend pas tout le temps de toi. Hé! Seigneur, je ne sais pas. Bien, premièrement, si tu veux garder ton emploi, c'est par rapport à tes habitudes aussi, beaucoup. Mais il y a des choses que... (...) Bien, au niveau des attitudes, en tout cas, être professionnelle mais...Travailler, donner son 100%, tout le temps là, c'est très important.

Les modèles familiaux ou d'adultes significatifs peuvent également jouer sur l'appropriation de cet ensemble d'habitudes de travail. Rappelons-nous de ce travailleur de 24-25 ans qui démontrait clairement l'influence de ses parents sur le développement de son éthique du travail.

Tra-H-24-25-PV-T

Q : Quelle est la personne qui t'a le plus marqué dans ta vie?

R : Mes parents, mon père au niveau travail. Il travaillait 16 heures par jour, puis il avait 10 heures (sic) à lui. Au niveau des affaires, c'est plus ma mère. C'est elle qui tenait le budget et si il restait 24.32\$ dans son compte, elle le savait à la cent. J'ai eu une bonne éducation par mes parents. D'après moi, ils n'ont pas manqué leur coup.

Q : Est-ce que tu es porté à suivre leurs exemples dans le monde du travail ?

R : Oui. Comme être travaillant au niveau de mon père, puis le sens des affaires de ma mère.

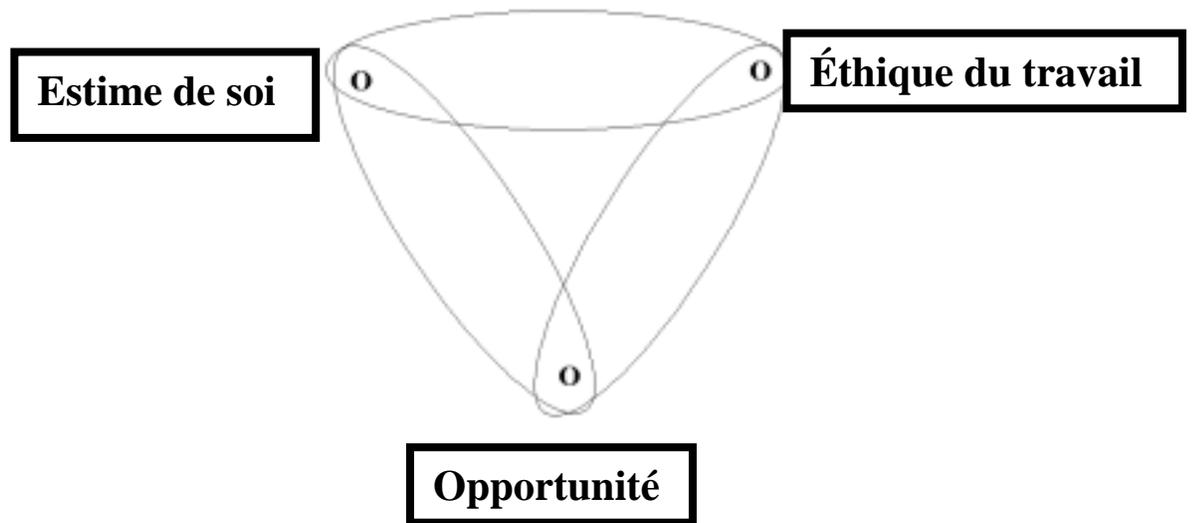
Il rend compte des attitudes de base et de la discipline personnelle nécessaires à l'obtention et au maintien d'un emploi. À la lumière des témoignages recueillis, le développement de l'éthique du travail est un processus étalé dans le temps qui évolue également selon les relations sociales entretenues, mais aussi les opportunités d'emplois et les fonctions occupées.

*

Souvent présents à l'intérieur des extraits, l'estime de soi, l'opportunité d'emploi et l'éthique du travail nous sont apparus comme des dimensions fondamentales et

complémentaires du processus d'intégration professionnelle de nos informateurs. Sans nécessairement utiliser ces termes, les jeunes ont souvent révélé en entrevue que c'est la combinaison de ces trois éléments qui entraîne l'intégration professionnelle. Par ailleurs, c'est généralement par leurs rapports avec les autres (notamment avec des adultes) que les jeunes arrivent à faire intervenir les trois dimensions que nous avons identifiées. En effet, l'estime de soi et l'éthique du travail apparaissent souvent suite à l'intervention d'un adulte signifiant (mentor), alors que l'opportunité d'emploi se présente souvent comme le produit de l'intervention d'un passeur ou d'une passerelle. Ainsi, la schématisation du processus d'intégration professionnelle nous renvoie-t-elle à notre proposition de départ : l'intégration semble toujours être directement ou indirectement le produit d'une interaction entre des jeunes mobilisés et des adultes disponibles et disposés.

Figure 2 : Schéma provisoire de l'intégration professionnelle



4.2 Des résultantes : la détermination, la compétence et la projection dans l'avenir

À la lumière des témoignages recueillis, il nous a semblé – à un deuxième niveau – que l'opportunité d'emploi, l'estime de soi et l'éthique du travail entretiennent entre eux des rapports dialectiques. Aussi, la combinaison de ces dimensions favorise-t-elle l'apparition d'autres éléments, des résultantes, qui influencent à leur tour le processus d'intégration professionnelle. Ainsi, la combinaison de l'estime de soi et de l'éthique du travail favorise l'émergence d'une certaine forme de détermination. L'acquisition d'expérience ou le développement de compétences apparaissent comme le produit d'une interaction entre l'éthique du travail et une opportunité d'emploi; enfin la capacité de se projeter dans l'avenir semble être la résultante d'une combinaison de l'estime de soi et de l'opportunité d'emploi. Nous traitons pour débiter de la résultante entre l'estime de soi et l'éthique du travail : la volonté et la détermination.

4.2.1 Estime de soi et éthique du travail : volonté et détermination

Les jeunes qui bénéficient d'une certaine estime de soi et font montre d'une éthique du travail développée évoquent spontanément la résultante de ces deux facteurs combinés : la volonté et la détermination. Cette résultante correspond à une capacité d'investissement personnel à l'égard des tâches à accomplir ou des buts à atteindre.

Deux informateurs illustrent leur volonté dans les extraits qui suivent.

ETU-H-28-29-M.R.-A-O

Q : Est-ce que tu te rappelles comment tu as obtenu ton premier emploi?

R : Bien, c'est quand j'ai commencé à travailler dans le bois. (...) Je trouvais ça bien dur, mais à force de persévérance, ça t'apportait des belles récompenses. Je suis resté dans ce domaine jusqu'à ce que j'aie mon accident. (...)

Q : Quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher tes autres emplois?

R : Non. J'ai travaillé à Beauce Carnaval mais c'est moi-même qui ai cherché la " job ". J'ai été voir le gars au moins trois, quatre fois. Puis en fin de compte, il m'a dit : " Bon, bien, je vais t'essayer. " à force de l'écoeurer. J'ai travaillé presque trois ans pour lui. (...)

*SAL H 24 25 Moy vil Témis

Q : Là aujourd'hui si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu ?

R : Personnellement, si je n'avais pas de job en électricité, j'irais voir un contracteur puis je lui dirais: «Emmène moi une semaine avec toi, tu vas voir que je suis capable d'avancer ». (...) Pas juste dire : "Si tu as de la place, tu m'appelleras." Moi, un jeune qui vient me voir et qui vient me revoir à tous les mois. C'est lui que je vais prendre. Ce n'est pas celui qui est venu me porter un CV il y a cinq mois et qui n'est jamais revenu. C'est de foncer et d'aller voir les entrepreneurs. Il peut te dire : "Je n'ai pas besoin de personne." Mais tu vas arriver un jour et c'est là qu'il va avoir besoin de quelqu'un et qu'il va t'essayer. Il ne faut pas avoir peur de rappeler et de rappeler.

Dans les deux cas, les informateurs font à la fois montre d'une forte estime de soi et d'une forte éthique du travail. La combinaison de ces éléments semble directement associée à une grande détermination au chapitre de la recherche d'emploi. Il semble que ces attitudes caractérisent également les jeunes les plus capables de traverser les périodes de chômage sporadique.

*CHO-H-24-25-MR-ROUYN-NORANDA,

Q : Comment entrevois-tu ton avenir?

R : Côté travail, l'avenir ne me fait pas peur. Je me suis toujours débrouillé et je vais toujours m'en trouver. Cela ne m'énerve pas du tout.

(...)

Q : Est-ce que tu penses que c'est aux jeunes de faire leur place dans la société?

R : Oui, absolument. Beaucoup de jeunes se disent qu'il n'y a pas d'emplois et ils se croient. Ce n'est pas vraiment vrai. C'est sûr qu'il faut que tu commences en bas de l'échelle et certains ne veulent pas le faire. Il y a des emplois et de la place pour tout le monde, il s'agit de la prendre tout simplement. Que ce soit au travail ou dans les activités sociales et sportives, si tu veux une place, tu la prends.

La détermination personnelle participerait ainsi d'un processus complexe mettant en rapports d'autres dimensions. On constate cependant qu'elle ne tient pas uniquement à un tour d'esprit ou à un trait de la personnalité, mais résulte de rapports qui conduisent au développement d'une certaine confiance personnelle et d'une certaine éthique du travail. L'éthique du travail traduit une intériorisation d'attitudes ou de comportements professionnels observés chez les autres, que ce soit les parents ou des adultes issus de l'entourage d'un jeune ou des collègues de travail. De même, l'estime de soi correspond à une prise de conscience de sa propre valeur, souvent facilitée par l'image que lui renvoient les autres. Ainsi, la volonté et la détermination, tout comme le développement des compétences professionnelles, apparaissent fréquemment, encore ici, comme le produit de relations sociales.

4.2.2 Éthique du travail et opportunité d'emploi : compétence

Les années d'expérience et les compétences professionnelles, critères de sélection importants dans les offres d'emploi, sont présentés par les jeunes eux-mêmes comme le résultat de l'interaction entre une opportunité d'emploi et une certaine éthique du travail. Évidemment, pour acquérir de l'expérience, il est nécessaire d'avoir obtenu préalablement une chance de démontrer ses capacités dans le cadre d'un travail rémunéré. Cette opportunité permet aux jeunes travailleurs de développer des habiletés, des manières de faire, qui leur confèrent une certaine expertise dans un domaine donné. Un travailleur de 28-29 ans explique le succès de son cheminement professionnel par l'acquisition d'expérience.

*SAL M 28-29-RN

Q : Comment expliques-tu ton cheminement.

R : Bon, j'explique ça. C'est l'expérience là. Au début comme je te disais, tu embarques sur le marché du travail. Tu apprends, tu commences quasiment en neuf parce que tu sors des études puis quant à moi, ce sont deux choses complètement différentes. Fait qu'au début, bien, je n'étais pas à l'aise. Plus, j'avançais, plus j'apprenais. Aujourd'hui, je me considère un bon employé parce que je l'ai appris puis j'ai confiance en moi, là tu sais. C'est juste l'expérience qui fait que ça s'est bien acheminé là. Puis la confiance en soi là. Ça a fait que je sais ce que je fais aujourd'hui là, bien plus qu'au début.

De façon générale, les compétences professionnelles sont liées à certaines habiletés développées préalablement dans le cadre d'un programme de formation. Elles sont cependant actualisées dans le monde du travail par le développement d'habitus professionnels ou de règles de l'art qui touchent à la fois aux attitudes et façons de faire. Dans l'extrait qui suit, un travailleur de 28-29 ans, présentant un parcours d'accès au marché de l'emploi ponctué d'avancées et d'arrêts, décrit l'importance du développement de compétences.

TRA-H-28-29-MR-AO

Q : As-tu l'impression que ton cheminement est représentatif d'une nouvelle tendance des jeunes face au travail?

R : Non. Au niveau des contrats, au niveau des quatre mois de chômage, c'est représentatif. Il y a beaucoup de professionnels, je pense qui vont suivre le même cheminement : des petits contrats puis après ça grossir leur C.V. puis pouvoir rentrer. Pas nécessairement à temps plein parce qu'on va tout le temps être à contrats maintenant. La seule sécurité c'est notre compétence qui nous la donne. Une fois qu'on se sent compétent, qu'on a confiance en nous autres, on le sait que des " job ", on va toujours en avoir.

Souvent relié à une période d'apprentissage dans le cadre d'un emploi, le développement de compétences professionnelles apparaît fréquemment comme le résultat d'une socialité professionnelle. En effet, c'est généralement par les contacts établis avec des collègues de travail que l'acquisition d'un savoir-faire technique, mais aussi l'appropriation d'une certaine mentalité ou d'une culture particulière de la fonction occupée, sont possibles. Aussi, le point de vue des autres permet souvent de confirmer la perception personnelle de ses capacités. En fait, une opportunité d'emploi est bénéfique dans le parcours d'un jeune lorsqu'elle favorise l'appropriation d'une conception générale du travail. C'est du moins ce que confirme une salariée de 28-29 ans.

*TRA-F-28-29-VD

Q : Si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?

R : C'est sûr que je n'irais pas dans les " bineries". Ça, c'est clair. Cela dépend de tes compétences. Tu es mieux de prendre de l'expérience. Quand tu as de l'expérience, tu peux te permettre d'aller présenter ton C.V. avec une chance qu'il soit intéressant. C'est la raison pour laquelle, actuellement, j'ai plus d'expérience. Je sais ce que je veux puis je sais ce que je vau. (...)

Les jeunes ayant acquis de l'expérience ou qui démontrent des compétences certaines peuvent plus facilement conserver leur emploi ou en obtenir un autre. L'acquisition d'expérience et le développement des compétences professionnelles favorisent à ce titre l'employabilité. Aussi, l'impression d'être en mesure de réaliser des tâches et de

prendre des responsabilités procure un sentiment de compétence qui permet d'augmenter l'estime de soi d'un jeune, et partant, sa capacité de se projeter dans l'avenir.

4.2.3 Opportunité d'emploi et estime de soi : projection dans l'avenir

L'interaction entre l'estime de soi et l'opportunité d'emploi favorise enfin la projection dans l'avenir. Les répondants qui manifestent une estime de soi forte et qui bénéficient d'opportunités d'emploi parlent volontiers de leurs rêves. Certains, comme ce travailleur de 28-29 ans, prévoient déjà ce qu'ils feront à l'âge de la retraite.

TRA-H-28-29-M.R.-T

Q : Malgré les difficultés, as-tu les mêmes rêves?

R : Oui. Je rêve de pouvoir arrêter de travailler assez tôt. J'ai toujours voulu avoir une grosse maison et vivre à la campagne. À ma retraite, j'aimerais avoir une maison sur une grande terre. Mes rêves sont plutôt à long terme et je crois que je suis dans la bonne voie pour les réaliser. Financièrement, je n'ai pas un très gros salaire, mais j'ai du plaisir à travailler. La journée où cela ne sera plus plaisant, je changerai de travail. Mes rêves sont pas mal les mêmes qu'avant que je termine mes études.

L'estime de soi constitue une dimension fondamentale de la personnalité. Elle apparaît cependant, elle aussi, comme le produit de relations sociales. En effet, c'est par des rapports à d'autres, dans différents milieux de socialisation, que le jeune obtient des possibilités réelles de se comparer, de s'auto-évaluer, d'actualiser son estime de soi. Ainsi, la combinaison d'une opportunité d'emploi et de l'estime de soi permet à un jeune de se rapprocher de la réalité, de mesurer ses possibilités et ses limites, de prendre conscience des moyens qu'il a à sa disposition. Dans

l'extrait suivant, une salariée de 24-25 ans illustre sa capacité de projection dans l'avenir qui tire ses origines d'opportunités d'emploi gratifiantes et d'une estime de soi forte, alimentée dans ce cas-ci par une relation amoureuse stable.

*Tra F 24 25 Val d'or

Q : O.K. Comment expliques-tu ton cheminement?

R : Je l'explique par les actions que j'ai posées. Si tu ne prends pas de risques, tu ne sais pas ce qui va arriver. J'aurais pu rester à Montréal. J'aurais eu d'autres contrats, j'aurais pu avoir quelque chose, sauf que je me suis dit : " Bon, je suis jeune, " let's go ", je n'ai rien à perdre. Je n'ai pas encore de responsabilités. Je n'étais pas toute seule là-dedans. J'étais avec mon conjoint, on fait comme une équipe. Je ne me sens pas seule. Fait que c'est plus facile aussi d'un certain sens d'avancer. On s'épaulé l'un et l'autre puis on se supporte fait que déjà là, c'est plus encourageant. C'est moins inquiétant que si j'étais toute seule en Abitibi. On sait qu'on ne sera pas tout le temps ici.

L'opportunité d'emploi offre la possibilité à un jeune de se définir en tant qu'employé, de mesurer son potentiel pour intégrer le marché du travail et pour contribuer à la société en général. En fait, la projection dans l'avenir, résultat d'une combinaison entre l'estime de soi et une opportunité d'emploi, correspond à un recadrage des aspirations en fonction des possibilités et des limites concrètes offertes par la société. L'emploi constitue ainsi l'occasion d'un véritable test de réalité, et partant, offre l'occasion d'une projection plus réaliste et plus satisfaisante dans l'avenir. L'emploi représente dans ce sens une condition de passage de l'adolescence à la vie adulte, d'une vie espérée à une vie possible. Aussi, comme la capacité de se projeter dans l'avenir est souvent liée au statut professionnel, elle favorise, dans le cas de jeunes dont la vie professionnelle en est à ses premiers balbutiements, le développement constant des habiletés de travail,

des manières de faire, en un mot de l'éthique du travail, une des dimensions fondamentales du processus d'intégration professionnelle.

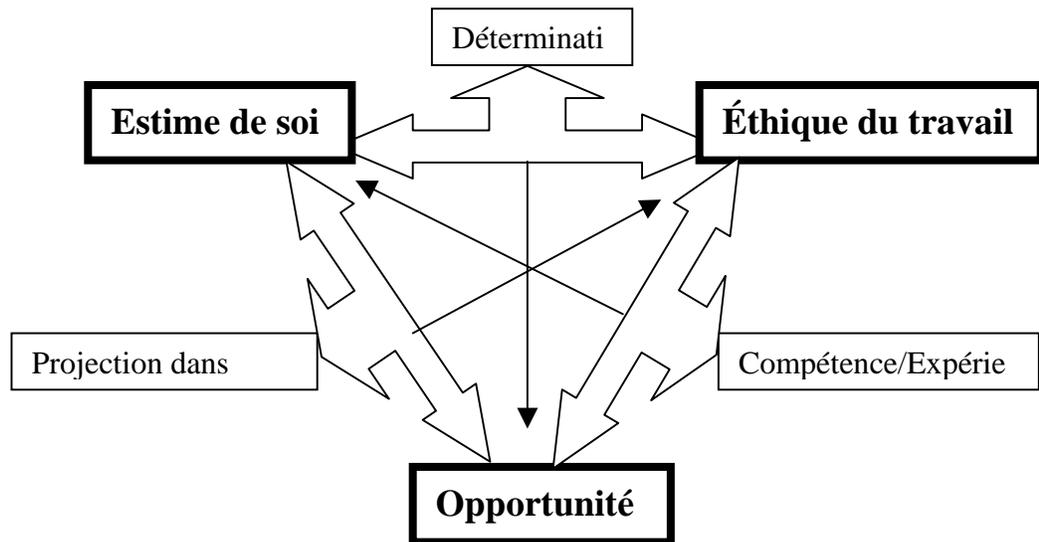
*

Le processus d'accès à l'emploi, tel que nous l'avons construit à partir des témoignages recueillis auprès de nos informateurs, serait d'abord fondé sur la participation de trois dimensions fondamentales : l'estime de soi, l'éthique du travail et une opportunité d'emploi. Ces trois dimensions interagissent entre eux et produisent d'autres éléments qui alimentent à leur tour l'intégration des jeunes dans un processus dynamique de co-construction.

La combinaison de deux dimensions, et la manifestation de la résultante qui en émane, seraient des conditions essentielles de l'accès au marché de l'emploi. Par exemple, la combinaison entre une forte estime de soi et une éthique du travail développée entraîne une certaine volonté qui pourrait permettre à un jeune d'obtenir sa première opportunité d'emploi. Le même procédé s'applique à l'interaction entre l'éthique du travail et une opportunité d'emploi : l'estime de soi pouvant se développer grâce à l'acquisition d'expériences et au développement de compétences professionnelles. Il en va de même de l'interaction entre l'opportunité d'emploi et l'estime de soi : combinées, elles rendent possible une projection réaliste dans l'avenir et incite les jeunes à développer une certaine éthique du travail. Ainsi, le processus d'intégration professionnelle (figure 3), apparaît comme une spirale en constante évolution, où les

dimensions fondamentales et leurs résultantes s'alimentent mutuellement de manière à favoriser l'employabilité des informateurs et leur intégration professionnelle.

Figure 3 : Schéma de l'intégration professionnelle



4.3 La dynamique du processus d'intégration professionnelle des jeunes.

Le processus d'intégration professionnelle est marqué, nous l'avons vu, par des périodes d'avancées, d'arrêts, et même parfois de reculs. Aussi, l'employabilité des jeunes ne constitue pas une œuvre complétée à tout jamais, les besoins de perfectionnement en sont une preuve éclatante. La schématisation que nous avons élaboré peut masquer les différentes transformations qui surviennent durant cette transition entre les études et le monde du travail. Or, il faut reconnaître que les éléments qui alimentent le processus d'accès à l'emploi peuvent varier dans le temps chez un individu. Nous présentons ici le processus d'intégration professionnelle en établissant des profils selon l'occupation des jeunes. Mais nous traitons d'abord des moyens déployés par les jeunes eux-mêmes pour surmonter la

faiblesse ou l'absence des dimensions fondamentales dans leur parcours d'intégration.

4.3.1. Dimensions fondamentales : absence et compensation

Pour accéder au marché de l'emploi, un jeune doit, apparemment, profiter de la présence d'au moins deux dimensions fondamentales. Ainsi, certains des informateurs connaissent des difficultés à pénétrer le marché de l'emploi du fait de l'absence d'une des trois dimensions analysées ici. D'autres jeunes arrivent à compenser leurs lacunes par une manifestation plus dynamique des deux autres dimensions. Prenons l'exemple de ce chômeur de 28-29 ans qui démontre une estime de soi forte et une bonne éthique du travail, mais dont l'absence de passeur l'empêche de dénicher une opportunité d'emploi.

*CHO-H-28-29-MIL. RUR.-TÉMIS.

Q : Quelles sont tes démarches pour te trouver un emploi?

R : Je téléphone et je m'informe. Il n'y a pas tellement d'emplois ces temps-ci. J'ai été refusé pour un emploi parce que cela s'est réglé à l'interne. À un moment donné, je vais tomber à la bonne place. Tout à l'heure, je vais rencontrer mon ancien employeur car il devrait avoir de nouveau du travail pour moi.

(...)

Q : Comment expliques-tu que tu te retrouves sans emploi?

R : J'occupais un travail saisonnier dans une entreprise qui venait de démarrer. Pour l'instant, je n'ai pas de travail parce que l'entreprise est en période de financement. On dirait que je suis abonné à ce genre de situation! J'aime cela relever des défis. Cela ne marche pas tout le temps, mais c'est "l'fun" quand ça marche.

En contrepartie, l'absence de deux dimensions sur trois conduit possiblement à une plus grande difficulté d'intégration professionnelle. En effet, une opportunité d'emploi présentée à un jeune qui n'a pas développé d'estime de soi forte et une

certaine éthique du travail tourne presque inévitablement à l'échec. Le parcours d'un chômeur de 24-25 ans illustre ce phénomène, dans son incapacité personnelle à se mobiliser concrètement en vue d'un emploi.

*CHO-H-24-25-MR-ROUYN-NORANDA,

Q : Comment expliques-tu que des personnes se retrouvent sans emploi?

R : Dans mon cas, c'est relié à des problèmes économiques dans ce milieu-là. Pour les autres, ça peut être pour diverses raisons. Plus souvent qu'autrement, c'est en raison d'un manque de travail.

Q : Comment expliques-tu que tu te retrouves sur le chômage?

R : C'est tout simplement en raison du manque de travail. La compagnie a mis à pied plus de 50% de son personnel. (...)

Q : As-tu des projets à court terme? moyen terme? long terme?

R : Non, je n'ai rien de précis ces temps-ci. Je ne suis pas un "faiseux" de grands projets. Je n'ai jamais de grosses affaires qui me trottent dans la tête.

Ici, une estime de soi chancelante, jumelée à l'absence d'une opportunité d'emploi, rend plus difficile l'accès au monde de l'emploi. Au moment de l'entrevue, cet informateur bénéficiait d'un seul facteur fondamental du processus d'intégration professionnelle : sa propre éthique du travail. Or, il semble que la manifestation d'un seul facteur ici l'éthique du travail ne soit pas suffisante pour entrer dans le monde du travail. Elle fait simplement tourner à vide la roue de l'intégration professionnelle.

De même, une trop forte estime de soi, combinée à une méconnaissance du monde du travail, peut nuire au processus d'intégration professionnelle. Une chômeuse de 24-25, présentant une forte estime de soi, illustre par ses exigences face au marché de l'emploi les raisons de son inactivité professionnelle.

*CHO-F-24-25-RN

Q : As-tu déjà accepté ou accepterais-tu n'importe quel emploi à n'importe quel salaire?

R : Non. Jamais. Le Centre d'emploi m'a posé la même question et j'ai répondu la même chose. Je leur ai dit que de me téléphoner seulement s'il y avait un emploi dans l'enseignement ou bien un travail à 30\$ de l'heure avec les enfants.

Q : Est-ce que tu accepterais n'importe quel emploi à n'importe quel salaire pour acquérir de l'expérience ou pour entrer dans une "boîte"?

R : Non. Dans l'enseignement, il n'y aura jamais rien à n'importe quel salaire et je ne suis pas prête à faire autre chose. J'aime mieux attendre d'avoir ma chance avec des petits contrats ici et là.

Q : Comment expliques-tu que tu te retrouves sans emploi?

R : C'est parce que les vieux professeurs ne prennent pas leur retraite. Ils ne se sentent pas capables de prendre leur retraite et, pendant ce temps, moi j'attends. Avec les retraites anticipées, plusieurs sont partis, mais il en reste encore plusieurs.

Q : Comment expliques-tu que des personnes se retrouvent sans emploi?

R : En raison du manque d'emplois. Tu t'en rends compte quand tu vas au Centre d'emploi. Il n'y a pas tellement d'emplois disponibles, à part vendeur(se) à 6\$/heure. Je ne ferais pas cela et plusieurs pensent comme moi.

La forte estime de soi qu'on retrouve chez cette chômeuse et qui détermine des attentes démesurées par rapport au marché de l'emploi l'empêche, semble-t-il, de développer les attitudes de base et la discipline personnelle nécessaires à l'obtention et au maintien d'un emploi. Comme elle l'affirme, elle refuserait de travailler dans un domaine autre que celui de sa formation ou d'effectuer des tâches qui ne correspondent pas au niveau de compétence qu'elle s'attribue. Cette attitude risque de l'empêcher de s'investir dans des activités professionnelles qui pourraient contribuer au développement de ses compétences et d'agrandir son réseau de relations sociales. Aussi, par son refus d'établir des relations professionnelles, cette chômeuse se prive des exemples et des commentaires d'autres adultes qui pourraient lui servir à développer d'autres moyens de s'insérer et d'ancrer ses rêves dans la réalité. Ainsi, la forte estime de soi de cette chômeuse, l'empêche, à la limite, d'élargir son éthique du

travail et d'obtenir différentes opportunités d'emploi, ce qui nuit à son processus d'intégration professionnelle.

4.3.2 Une gradation des profils d'intégration

L'analyse du discours des jeunes que nous avons rencontrés a permis de dégager certains profils d'intégration correspondant à leur statut professionnel. Si le processus d'accès au marché de l'emploi semble similaire chez les chômeurs et les étudiants, nous avons observé une distinction entre le parcours des entrepreneurs et celui des travailleurs. Il faut reconnaître cependant que ces profils d'intégration ne sont pas exclusifs, plusieurs jeunes se retrouvant dans des zones mitoyennes, ou encore, quelques profils se superposant partiellement. Aussi, il ne faut pas réduire le nombre des situations possibles à ces quelques cas-types, car il est bien difficile de définir les jeunes à partir des quelques extraits qu'ils nous ont livrés. De plus, il faut reconnaître que les éléments qui alimentent le processus d'accès à l'emploi peuvent varier dans le temps chez un individu, notamment en raison d'une modification de son statut professionnel. L'établissement de profils d'intégration sert uniquement à s'approcher de la réalité de l'intégration professionnelle.

De façon générale, l'analyse du discours des entrepreneurs nous montre que ces jeunes discutent davantage de projection dans l'avenir, de détermination personnelle et de compétence acquise que les autres informateurs, laissant voir une forte intégration des trois dimensions (opportunité d'emploi, estime de soi et éthique du travail) du processus d'intégration professionnelle que nous avons analytiquement définies.

L'extrait suivant, tiré du témoignage d'un entrepreneur de 24-25 ans, illustre de façon significative cette tendance à expliquer son cheminement personnel en recourant à des qualités acquises plutôt qu'à la valorisation de situations ou de qualités en voie d'acquisition.

*Ent/H/24-25/MoyVil/A-O

R : (...) J'avais sept, huit ans, je disais à mes parents : « Bien, je vais être notaire ou avocat quand je vais être plus vieux. « Mon père était bûcheron, ma mère était sur l'entretien ménager, je n'avais pas personne dans mon milieu qui était avocat ou notaire. C'était une ambition. J'ai toujours eu l'esprit fonceur, «leader », entrepreneur. C'est difficile de travailler pour quelqu'un d'autre. Je l'ai fait au départ parce que c'est nécessairement utile puis tu acquiers de nouvelles connaissances, ce n'était pas mon intention de rester bien longtemps à l'emploi de quelqu'un d'autre. (Dans une ville de la région), il n'y avait pas tant d'avocats par rapport au reste de l'Abitibi. J'habitais (dans cette ville), je voyageais (dans une autre ville), j'étais un petit peu tanné de voyager puis c'était mon but dès le départ, donc, j'ai dit : « Vaut mieux tout de suite, que de regretter plus tard, puis d'être embarqué dans une roue (dont il est) difficile à sortir là. »

La confiance en soi et dans l'avenir, la capacité d'assumer les risques reliés à une entreprise qu'on retrouve fréquemment chez les entrepreneurs témoignent d'une forte estime de soi chez. De plus, comme l'entreprise semble pour eux un tremplin qui met en valeur leurs habiletés et un moyen de réaliser leurs rêves, on ne se surprend pas de retrouver dans leur discours des termes se rapportant à la détermination, à la projection dans l'avenir et au développement de compétences. L'interaction entre les résultantes des trois facteurs fondamentaux refléterait-elle un niveau d'intégration plus élevé ? Du moins, le processus d'intégration professionnelle n'étant jamais une œuvre achevée, la combinaison des résultantes atteste-t-elle d'une intégration professionnelle réussie et d'une certaine capacité de dépassement des images mobilisées par les autres types d'informateurs (salariés, chômeurs, étudiants).

Chez les travailleurs, on retrouve parfois des jeunes en mesure de décrire leur parcours d'intégration à l'emploi en recourant aux mêmes catégories composites. Toutefois, une majorité d'entre eux illustrent plutôt leur cheminement en recourant aux catégories premières que nous avons définies d'abord (opportunité d'emploi, estime de soi et éthique du travail). Une salariée de 24-25 ans, sans utiliser exactement les mêmes termes, présente dans l'extrait suivant son cheminement professionnel.

*Sal/24-25/F/R-N

Q : Comment expliques-tu ton cheminement?

(...)C'est sûr que ça été vraiment le fruit du hasard si j'ai réussi à rentrer puis vite comme ça. Dans le fond, je sens que j'ai été chanceuse, puis, j'ai eu aussi un peu les bons renseignements au bon moment là, quand mon père m'a appelée pour que je puisse appliquer à temps. Isabelle aussi m'avait appelée pour me dire que le poste avait été offert. Je considère ça vraiment comme de la chance. Mais en fait, j'aurais été prête à aller n'importe où. La fois qu'ils m'ont appelée de Matane, bien là c'est parce que j'avais déjà une demi-tâche ici. Alors, je n'étais pas prête à déménager toutes mes affaires pour m'en aller à Matane pour six mois là. Alors, si je n'avais rien eu, c'est sûr que je l'aurais fait. Puis, je pense que j'aurais bien aimé ça en plus. Alors, je pense qu'il y a ça qui fait que les gens se trouvent ou se ne trouvent pas d'emploi. C'est que tant que tu vois ça comme une belle expérience, d'être obligé d'aller ailleurs, de te faire des nouveaux amis. Puis même si ce n'est pas pour longtemps, tu peux t'arranger pour que ça dure plus longtemps aussi là. Faire ton gros possible pour que ça continue.

Il arrive parfois qu'une des dimensions fondamentales soit absente ou moins développée. Dans ces cas, il semble que les jeunes compensent cette carence par une mobilisation plus dynamique des autres dimensions. Les quelques travailleurs qui ont du mal à compenser l'absence ou la faiblesse d'une dimension semblent voués à connaître un processus d'intégration professionnelle plus difficile, plus long, ou marqué de périodes d'arrêt qui rappelle celui des sans-emploi.

Chez les chômeurs et les étudiants, c'est évidemment l'opportunité d'emploi qui fait d'abord défaut. Cette situation est souvent temporaire et peut être liée simplement à la conjoncture (c'est le cas d'une enseignante qui se retrouve sans-emploi durant l'été en raison de la fin de la période scolaire) ou à un retour aux études. On retrouve d'ailleurs parmi les étudiants rencontrés des chômeurs qui souhaitent obtenir un diplôme de manière à mieux affronter le marché de l'emploi. Les deux extraits qui suivent illustrent les problèmes (qui semblent surmontables) reliés à une absence d'opportunité d'emploi chez un chômeur et une étudiante.

*CHO H 24 25 VD

Q : Pour t'aider à obtenir un emploi, est-ce que tu pourrais compter sur quelqu'un de ton entourage ?

R : Non. C'est ça que je trouve bien dur par exemple. C'est que le domaine dans lequel je travaille, je ne connais personne qui travaille dans la construction. C'est un travail que l'on voit souvent dans la construction, dans les mines. Par exemple, dans la mine il faut que tu aies un contact car c'est bien trop dur d'entrer. Puis dans la construction c'est un peu pareil. Sauf que là, je me qualifie pratiquement de chanceux d'avoir " pogné " la " job " que j'ai eu dans la construction. Sauf à part ça non. C'est ça qui arrive là. Je trouve un peu dur. C'est qu'il faut que je travaille par moi-même. Il faut que j'aille tirer la corde un peu par moi-même. Je trouve que c'est... je n'ai pas du tout le contact.

*Etu/F/24-25/Amos

Q : Comment entrevois-tu ton avenir ?

R : À part les dettes, je sais que je vais travailler. Je vais tout faire pour travailler, ça c'est certain. Bien je le vois beau. C'est drôle, il me semble que je vois plus l'avenir de ma fille que le mien. Pourtant je ne suis pas si vieille que ça. Je sais que je vais travailler dans ce que j'aime. Si je ne trouve rien ici, je n'aurais pas les yeux fermés, puis je vais appliquer partout. C'est certain que je vais travailler. Je suis positive dans la vie. C'est ça, je le vois de cette façon: travailler, puis essayer de faire plus d'activités avec ma fille aussi.

Généralement, la démonstration d'une certaine volonté ou l'intervention d'un passeur ou d'une passerelle peuvent entraîner une proposition d'emploi. La combinaison d'une estime de soi forte et d'une éthique du travail apparaît suffisante pour faire tourner la

roue de l'employabilité. Pour certains chômeurs, cette période d'arrêt permet d'effectuer un questionnement personnel sur leurs aspirations en matière d'emploi. Les démarches de ces jeunes pour accéder au marché du travail sont repoussées, l'instant de cette réflexion, et sont concrétisées peu de temps après par une recherche active d'emploi ou un retour aux études. Leur profil correspond ainsi à celui de nombreux jeunes travailleurs.

Cela dit, les chômeurs et les étudiants qui, en plus d'une opportunité d'emploi, sont privés d'une autre dimension fondamentale, connaissent généralement des difficultés plus importantes à intégrer le marché du travail. C'est le cas de ce chômeur de 28-29 ans et de cet étudiant de 24-25 ans qui ne semblent pas bénéficier d'une forte estime de soi.

*CHO/H/28-29/Moy.vil/L.S.

Q : Comment expliques-tu que toi, tu te retrouves sans emploi ?

R : Je ne suis pas chanceux. Le prix de l'or est bas et beaucoup de gars sur les drills sont en chômage c'est à cause de ça.

Q : Il y aurait la malchance?

R : Je ne suis pas vraiment chanceux, je ne me considère pas chanceux sur l'ouvrage. (...)

Q : Comment expliques-tu ton cheminement ?

R : Je n'ai pas été chanceux. J'aurais pu avoir 7,8 ou 9 ans d'expériences. J'ai seulement fait des bouts de travail.

Q : Ce serait lié au développement économique, à la situation économique puis à ta malchance?

R : C'est plus économique. Je suis malchanceux mais ça va virer de bord à un moment donné.

*ETU H 24 25 M R Témis

Q : Puis tes autres choix d'études?

R : Oui, quand j'ai suivi mon cours d'électricien, je voulais faire un électricien. Je voulais travailler là-dedans parce que tu avais un bon salaire et tu étais à la journée. Mais lorsque je suis sorti de l'école, ils ont barré les cartes. Pendant un an, personne pouvait avoir de carte, même en payant.

Après ça, ils ont sorti les cartes mais ils faisaient travailler leurs électriciens qui étaient déjà syndiqué avant. Puis toi le pauvre petit diable, tu sors de l'école, tu bûches pour pouvoir entrer mais tu ne peux pas. Là qu'est-ce que tu fais ? Tu t'en vas dans un autre domaine parce qu'il faut que tu manges, que tu vives toi aussi. Tu t'arranges, mais tu te retrouves plus de job. Tu te dis : " je vais retourner dans ce métier là. " Mais l'employeur me dit : " bien là, ça fait longtemps que tu n'as pas fait ça.(...)

Ces jeunes vivent généralement un déficit de relations sociales engageantes, peu de personnes dans leur entourage semblent jouer le rôle de passeur ou de mentor de manière à faciliter le passage à la vie adulte et au monde du travail. Aussi, ce sont ces jeunes qui semblent avoir le plus besoin des services des organismes voués à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Des entrepreneurs aux chômeurs, toute une série de nuances s'opèrent au regard du processus d'intégration professionnelle. Si généralement le discours des premiers confirme la présence des résultantes dans leur cheminement, il appert parfois qu'une des dimensions fondamentales (l'estime de soi et/ou l'opportunité d'emploi par exemple) soit absente du parcours des seconds. Nous présentons dans le tableau suivant un éventail de situations illustrant la gradation des perspectives qui distinguent les cheminements professionnels de nos informateurs.

Tableau 16 : Gradation du processus d'intégration professionnelle

Entrepreneur
<p>28-29 mil rur L.S.</p> <p>Q : Quelle est la personne qui t'a le plus marquée dans ta vie?</p> <p>R : Un jour, j'ai rencontré une personne quand j'étais à Trois-Rivières. " Actuellement, je suis en réflexion. J'attends de voir. " Et il me dit : " Qu'est-ce que tu attends? Tu as un énorme potentiel, il y a des choses qui vont s'ouvrir à toi. Il s'agit de saisir les opportunités. " Et c'est après ça que je suis partie en Abitibi et à partir de là, il y a plein de choses qui se sont passées.</p> <p>(...)</p>

Q :Comment as-tu créé ta propre entreprise? Comment ça s'est déroulé le cheminement?

R : J'ai fait " Place aux jeunes ". J'ai suivi le cours en Lancement d'entreprise. J'ai fait mon étude de marché. J'ai eu ma mère qui m'a donné un super bon coup de main parce que j'ai habité chez elle en revenant ici en région. Et en même temps que j'ai suivi le cours, j'ai commencé à " starter " mon entreprise. Bon, je me suis trouvé un local. Pour me monter une clientèle, j'ai fait des conférences à la Chambre de Commerce. J'ai fait des conférences un peu partout. Je me suis impliquée un peu partout pour que les gens connaissent c'est quoi le domaine de la psychologie. Tranquillement, je me suis montée une clientèle. Et j'ai monté aussi des cours pour les entreprises. J'ai monté des déjeuners conférences pour me faire connaître.

Travailleurs

*SAL/F/28-29/Mil/Rur/R-N

(...)Je me suis dit : « Je vais lâcher (une entreprise) et je vais aller faire ça parce que j'ai le goût de le faire. » Je l'ai fait et j'ai été chanceuse, ils m'ont repris. J'explique ça par le fait que je ne me suis jamais fixée vraiment un but. J'ai tout le temps le goût d'essayer d'autres choses et je connais les conséquences de ce que j'essaie. Je sais que le festival c'est quatre mois, puis que je me retrouve pas de «job» après. Sauf que je me dis : « Je trouverai bien quelque chose dans ce temps là. » Et je me trouve des petits contrats à la pige.

*Sal/H/24-25/milrur/Abitibi-Ouest

Q : Ta famille t'as-t-elle soutenu dans ton passage entre le milieu scolaire puis le monde du travail?

R : Ils m'ont soutenu mais ils m'ont moins encouragé à vraiment foncer sur le marché du travail. Tout le long de mes études, ils m'encourageaient, ils me poussaient : mes cousins, mes parents, mon frère, ma sœur aussi. C'est certain qu'il y a des moments plus difficiles. Un coup que le bac, était fini, il n'y a plus rien puis moi-même j'ai pris pour acquis que j'avais une «job» assez facilement alors, les recherches étaient moins intensives mais disons que les «jobs» étaient moins disponibles, moins populaires. C'est pour ça que j'ai plus de misère à avoir une «job» dans mon domaine malgré mes connaissances puis mes capacités. Alors, il faut que je trouve une entreprise pour mes capacités. C'est plus difficile.

Étudiants

*ETU/F/24-25/VD

Q : Lié au développement économique ou...?

R : Ce n'est pas juste la personnalité, ce sont les chances que j'ai eues aussi là. Les chances que j'ai eues de rencontrer des gens qui m'ont intégrée dans différents groupes. C'est sûr qu'avoir été à Val D'Or ici là, je pense que ça n'aurait pas été le même cheminement. Tandis qu'à Malartic, je suis connue. Je sortais beaucoup. Je ne parle pas d'hôtels là mais je veux dire, j'étais connue bon, bien le monde souvent venait me chercher. " Ça te tentes-tu de faire partie d'une telle affaire? " Bon, bien là, je vivais une expérience avec eux autres. C'est là, que j'ai appris ce que j'aimais puis ce que je n'aimais pas.

*ETU H 24 25 M R Témis

Q : Puis tes autres choix d'études?

R : Oui, quand j'ai suivi mon cours d'électricien, je voulais faire un électricien. Je voulais travailler là-dedans parce que tu avais un bon salaire et tu étais à la journée. Mais lorsque je suis sorti de l'école, ils ont barré les cartes. Pendant un an, personne pouvait avoir de carte, même en payant. Après ça, ils ont sorti les cartes mais ils faisaient travailler leurs électriciens qui étaient déjà syndiqués avant. Puis toi le pauvre petit diable, tu sors de l'école, tu bûches pour pouvoir entrer mais tu ne peux pas. Là qu'est-ce que tu fais ? Tu t'en vas dans un autre domaine parce qu'il faut que tu manges, que tu vives toi aussi. Tu t'arranges, mais tu te retrouves plus de job. Tu te dis : " je vais retourner dans ce métier là. " Mais l'employeur me dit : " bien là, ça fait longtemps que tu n'as pas fait ça.(...)

Chômeurs

*CHO/F/24-25/mil.rur/L.S.

Q : Comment expliques-tu que tu te retrouves sans emploi?

R : Ça n'a pas tourné vraiment de mon côté, le fait que je sois enceinte. Je suis quelqu'un d'assez honnête, quand je suis allée rencontrer les personnes, j'ai dit que j'étais enceinte. La " job " de psycho-éducatrice, c'est d'établir des liens avec les personnes, des liens de confiance puis ça ne se fait pas dans le temps de le dire. Si je commence cet été puis au mois de septembre, octobre, il faut que j'arrête puis qu'après ça je recommence trois mois ou six mois plus tard, le lien de confiance va être amoché. Puis le fait que le Placement Étudiant ne prenne pas les étudiants qui ont fini, c'est quelque chose qui nuit un peu. Une fille au projet Place aux Jeunes a dit : " Dites-vous que le nombre d'heures que vous mettez par semaine pour la recherche d'emploi, c'est le nombre d'heures que vous allez probablement travailler. Je ne suis pas obligée de travailler, mais, je ne trouve pas ça trop valorisant de me faire vivre par les autres. C'est pour ça que je forçais beaucoup la note pour essayer d'avoir un projet étudiant. Je suis contente d'être enceinte, c'est quelque chose de super beau, mais après ça, je vais plonger, un bon cinquante heures par semaine pour faire de la recherche d'emploi, je vais me donner à fond comme on dit.

*CHO/H/28-29/Moy.vil/L.S.

Q : Comment expliques-tu que toi, tu te retrouves sans emploi ?

R : Je ne suis pas chanceux. Le prix de l'or est bas et beaucoup de gars sur les drills sont en chômage c'est à cause de ça.

Q : Il y aurait la malchance?

R : Je ne suis pas vraiment chanceux, je ne me considère pas chanceux sur l'ouvrage. (...)

Q : Comment expliques-tu ton cheminement ?

R : Je n'ai pas été chanceux. J'aurais pu avoir 7,8 ou 9 ans d'expériences. J'ai seulement fait des bouts de travail.

Q : Ce serait lié au développement économique, à la situation économique puis à ta malchance ?

R : C'est plus économique. Je suis malchanceux mais ça va virer de bord à un moment donné.

*

La schématisation du processus d'intégration professionnelle démontre l'importance de la première opportunité d'emploi dans le cheminement des jeunes que nous avons rencontrés. En effet, celle-ci apparaissant souvent comme le produit de l'intervention d'un passeur ou d'une passerelle, elle constitue une réalité sur laquelle le jeune a peu d'emprise au départ. Ainsi, lorsqu'elle se présente, il semble plus facile de faire tourner la roue de l'intégration et de surmonter les possibles carences au regard des autres facteurs.

L'estime de soi a elle aussi une spécificité propre dans le cheminement des jeunes. Selon Lécuyer (1978), elle constitue le résultat des perceptions de la valeur et des capacités développées par une personne depuis les premiers âges de la vie. Elle apparaît comme un des facteurs les plus stables dans le temps. Il semble du moins très difficile de le modifier. Ainsi, lorsque l'estime de soi est absente ou faible, son développement constitue une tâche ardue. Dans de telles circonstances, l'intégration professionnelle paraîtra plus improbable et suppose une actualisation plus lente. Enfin, l'éthique du travail se situe-t-elle à une autre échelle dans le processus d'accès à l'emploi des jeunes. Aussi, son développement apparaît souvent comme une étape subséquente de la socialisation professionnelle des jeunes.

Il faut reconnaître que le schéma de l'intégration professionnelle que nous proposons est le résultat d'une induction des logiques internes du discours de nos informateurs. Il s'agit en fait d'une schématisation qui s'appuie davantage sur la façon dont les jeunes

ont posé le problème de l'intégration que sur l'application de concepts abstraits. Elle ne constitue pas une grille d'analyse plaquée à une réalité régionale, mais bien le produit d'une observation des interactions et de la dynamique des certains éléments. Aussi, en adoptant une autre perspective, d'autres chercheurs auraient-ils mis en évidence la combinaison d'autres éléments peut-être complémentaires. Cela dit, dans sa forme actuelle, cette schématisation peut efficacement s'ajouter aux outils des intervenants œuvrant au sein d'organismes voués à l'intégration professionnelle des jeunes.

Conclusion

Tout au long de cette recherche, le processus d'insertion sociale a semblé être le fruit d'une interaction entre des jeunes mobilisés et des adultes ouverts et disponibles. En effet, l'établissement et le développement de relations sociales engageantes entre des membres de générations différentes favorisent le passage de la vie de jeune à la vie adulte et au monde du travail. De même, il semble que l'insertion sociale des jeunes, relève de relations entretenues avec les amis, mais aussi et surtout avec les membres de la famille et avec d'autres adultes signifiants; qu'elle est préalable et nécessaire à l'intégration professionnelle. Les jeunes travailleurs et les jeunes entrepreneurs que nous avons rencontrés bénéficient généralement d'un réseau de relations sociales variées. Leurs efforts d'insertion sont souvent conjugués aux démarches d'adultes de leur entourage. Aussi, l'intégration professionnelle n'apparaît pas seulement comme la résultante d'une formation de pointe ou d'une conjoncture favorable à la création d'emplois, elle se situe dans la mouvance des relations entretenues conjointement par des jeunes et des adultes.

Si les jeunes doivent s'insérer de façon réaliste, compétente et enthousiaste, les adultes qui sont en contact avec eux apparaissent comme les principaux agents de leur insertion sociale et de leur intégration professionnelle. Ils agissent notamment à titre de mentor, comme modèle ou exemple, de manière à ancrer les aspirations et les objectifs personnels et professionnels des jeunes dans la réalité. Ils favorisent

également le développement de l'identité, de l'estime de soi et de l'éthique du travail, tout en témoignant des difficultés mais aussi des possibilités offertes par la « vraie vie ». Aussi, l'intervention d'un adulte est-elle souvent à l'origine de l'intégration professionnelle d'un jeune. En ce sens, les adultes doivent être sensibilisés au fait qu'ils peuvent agir à titre de passeur pour un jeune en lui signalant une opportunité, ou même en l'intégrant directement sur le marché de l'emploi. À ce titre, les « plugs » et les « tuyaux » sont rarement le fruit du hasard ou d'une chance tombée du ciel : les opportunités d'emplois relèvent davantage d'un réseau de relations sociales établies depuis longtemps entre des jeunes et des non-jeunes. Ainsi, dans une période économique difficile, le capital social apparaît comme un élément important du processus d'intégration professionnelle. Celui-ci est donc fondamentalement interactif et surtout interpersonnel.

Un contact personnalisé et suivi est également essentiel à toutes formes de support organisationnel ou communautaire destiné aux jeunes. Les jeunes qui font appel aux passerelles vouées à leur insertion sociale, à leur intégration professionnelle ou à la création d'entreprise recherchent d'abord une « personne » qui peut répondre à leurs besoins. Ils ne s'intéressent pas aux structures ou aux programmes, ils souhaitent rencontrer un passeur œuvrant à l'intérieur d'un organisme avec qui ils peuvent développer une relation sociale. A fortiori, les jeunes moins bien insérés socialement, hésitent à profiter des passerelles, arguant une déshumanisation des services. Ils parviennent difficilement à établir un contact avec une personne (un passeur) qui pourrait les aider. Souvent, ils ne savent pas où s'adresser. Ainsi, la

personnification des services influence grandement la perception des organismes qui les dispensent.

Au cours des dernières années, les efforts de mobilisation des jeunes ont permis une sensibilisation des adultes face à leur situation. Il appert toutefois que les organismes destinés à leur insertion souffrent d'une sous-utilisation et d'une méconnaissance dans le milieu jeune lui-même. Il faudrait par conséquent reconnaître leur expertise et leur contribution à l'amélioration de la situation des jeunes, peut-être même médiatiser leurs interventions, et surtout faire connaître leurs intervenants.

À la lumière des témoignages recueillis, il semble que le problème du chômage ne soit pas lié strictement à la question économique. L'insertion sociale et l'intégration professionnelle relèvent d'une implication mutuelle entre jeunes et non-jeunes dans le cadre de relations sociales engageantes. Si on ne peut, à première vue, remédier à « la rareté de l'emploi », on peut certes faire en sorte que le passage à la vie adulte s'effectue dans les meilleures conditions possibles. La famille, les amis et les autres adultes gravitant dans l'univers d'un jeune sont du moins responsables de son insertion sociale et intégration professionnelle. De même, les syndicats, les gens d'affaires, les corporations professionnelles, les médias, les différents paliers de gouvernement et les organismes régionaux et locaux doivent faciliter le cheminement des jeunes. Il s'agit là d'un projet de société.

Cela étant dit, l'étude que nous avons réalisée laisse par ailleurs soupçonner que l'emploi n'est pas le produit strict d'un état de fait économique. Ainsi le thème de la « rareté de l'emploi » fait souvent oublier le caractère très volontariste avec lequel certains emplois ont été proposés à plusieurs jeunes que nous avons interrogés. Le critère d'établissement de l'emploi tient dès lors moins de la disponibilité financière de l'entreprise que d'un « calcul » de type relationnel : l'intégration d'un jeune (de « tel jeune » en particulier) contribue suffisamment à l'entreprise (sous plusieurs formes possibles) pour que sa présence se justifie : compétence supplémentaire, qualité de relation personnelle, confiance mutuelle, consolidation d'une relève, rajeunissement du personnel, transmission d'un savoir-faire, etc.

Devant les transformations rapides du marché de l'emploi, le milieu scolaire apparaît comme un élément important du processus d'insertion sociale et d'intégration professionnelle. Toutefois, sur quelques aspects, il semble qu'il ne joue pas pleinement son rôle. D'abord peu de jeunes identifient des mentors ou des passeurs à l'intérieur de l'école. Même s'ils les côtoient quotidiennement, les professeurs et les autres adultes associés au milieu scolaire n'apparaissent pas spontanément comme des figures d'identification pour les jeunes. Cela reflète certainement la difficulté d'établir des relations sociales engageantes dans les structures actuelles du système éducatif. Des formules de tutorat, mettant en

relation des jeunes et des non-jeunes, pourraient contribuer à l'insertion sociale des jeunes pendant leur période de scolarisation.

De plus, même s'ils reconnaissent l'importance de l'obtention d'un diplôme dans le processus d'intégration professionnelle, peu d'étudiants entretiennent des liens étroits avec le milieu de travail qu'ils souhaitent intégrer. Les efforts de coordination entre le milieu scolaire et le monde de l'emploi, ainsi que les «véritables» stages qui permettent de développer une socialisation professionnelle, visent à pallier cette lacune. Toutefois, ces démarches ne semblent pas concluantes puisque l'école n'apparaît pas comme un lieu d'insertion sociale ou d'intégration professionnelle, mais bien comme une salle d'attente. En effet, plusieurs jeunes semblent attendre la fin de leurs études avant d'initier une démarche de pleine insertion dans la société ou d'élargir leur réseau de relations sociales .

La transition des études au travail apparaît pour plusieurs jeunes comme un processus au cours duquel les objectifs personnels et professionnels se modifient pour s'ajuster aux réalités de l'emploi. Aussi, comme il existe de nombreuses possibilités pour faire connaître le marché de l'emploi, son évolution et ses secteurs dynamiques, la transition études-travail devrait se préparer tout au long de la période de fréquentation scolaire. Toutefois, avec la diminution des ressources attribuées aux services d'orientation et d'information scolaire et professionnelle, les jeunes ont souvent de la difficulté à glaner les informations utiles à élaboration d'un cheminement « gagnant », ou du moins, un cheminement qui leur convient.

Ainsi, pour faire du système éducatif un véritable lieu d'insertion sociale et d'intégration professionnelle, il faudrait valoriser chez les adultes leur rôle de mentor et de passeur dans l'école, intensifier les liens entre le monde du travail et le système éducatif et enfin améliorer les programmes d'information. Plus profondément encore, l'école peut devenir un véritable lieu d'interaction entre jeunes et non-jeunes : un projet qui nous rapproche de propositions antérieures pour une école communautaire et responsable (Québec, 1982)

Présenter l'insertion sociale comme le produit d'une interaction entre des jeunes mobilisés et des adultes concernés et impliqués a permis de découvrir que, de façon générale, les jeunes rencontrés ont réussi leur parcours d'insertion. Ils semblent du moins adhérer aux valeurs dominantes de la société et vouloir participer au développement de relations intergénérationnelles. Si quelques-uns connaissent certaines difficultés d'insertion, nous n'avons pas rencontré d'exemple de démobilitation totale ou d'abandon. Ainsi, il semble qu'en Abitibi-Témiscamingue, les problèmes d'insertion sociale et d'intégration professionnelle peuvent être résolus en misant sur la réactivation de liens sociaux présents dans la société. Quand les jeunes ont un nom et un visage, les adultes semblent intervenir avec plus d'empressement à la résolution du problème; il s'agit ici d'un des avantages des milieux régionaux. Aussi, la famille, en tant qu'institution sociale, apparaît comme un ingrédient fondamental de la recette de l'insertion socio-professionnelle des jeunes. Même si la nature des relations sociales développées en région semble favorable à l'insertion sociale des jeunes, une plus grande

collaboration entre les divers acteurs devrait contribuer à considérer davantage la jeunesse comme un relais, un agent de changement et de transformation sociale.

Recommandations

- 1) Accepter un principe fondamental: l'intégration professionnelle n'est PAS une simple question d'emploi — contrairement à ce qu'on croit généralement — c'est l'insertion sociale qui garantit l'intégration professionnelle;
- 2) Dans cette perspective, l'insertion sociale est rarement le produit de l'action des institutions;
- 3) Il faut par conséquent prendre acte des limites des interventions strictement individuelles assumées par les spécialistes et orienter le travail des institutions et des intervenants sur la mise en action des mécanismes sociaux plus spontanés de l'insertion sociale;
- 4) Aussi, chaque adulte est personnellement responsable de l'insertion sociale des jeunes de son entourage;
- 5) En contrepartie, il faut reconnaître la capacité réelle et concrète des jeunes d'entrer en rapport avec le milieu des non-jeunes et d'intégrer le marché du travail de façon compétente et enthousiaste;
- 6) Il faut reconnaître la spécificité du milieu régional dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en raison de la facilité d'établir des relations sociales entre jeunes et non-jeunes dans le cadre de leur socialité la plus courante, contrairement à ce qu'on trouve souvent en milieu plus urbanisé;
- 7) Comprendre que les institutions publiques (aide sociale, école, etc...) ne compenseront pas les ratés de la société. Il faut par conséquent recadrer entièrement l'activité institutionnelle et communautaire en vue de favoriser la réactivation de liens sociaux déjà présents — ou potentiellement présents — dans la société. Ainsi, l'insertion sociale et professionnelle des jeunes apparaît comme le résultat d'une implication mutuelle entre jeunes et non-jeunes engagés les uns envers les autres.

Si on veut plus concrètement actualiser ces grandes orientations en fonction de chaque acteur concerné:

Pour les jeunes de notre société régionale

Informier l'entourage de leurs rêves, de ses aspirations, de leurs objectifs; bref de leurs projets d'insertion sociale sociale et d'intégration professionnelle;

Tenter d'agrandir leur réseau de relations sociales avec les autres générations;

Prendre place dans les instances décisionnelles de manière à s'assurer une visibilité continue et être représentés en nombre suffisant pour se rendre incontournables.

Pour les moins jeunes de notre société régionale

Que *chaque collectivité* établisse une liste de «moins jeunes» disposés à s'impliquer auprès de jeunes dans le cadre d'activités (dans le domaine sportif, culturel, communautaire, etc) favorisant la mise en relation des générations, dès le début de l'adolescence;

Que chaque municipalité établisse cette liste avec le soutien du CLD, du Carrefour Jeunesse-Emploi et de tout autre organisme sensible à la situation des jeunes;

Que cette liste repère des individus de toutes les générations de manière à ouvrir une fenêtre sur d'autres relations que celles que les jeunes entretiennent spontanément entre eux.

Promouvoir dans le cadre d'une campagne de communication continue:

Les avantages de la vie en région (la richesse des rapports inter-personnels, la proximité potentielle entre les générations, les expériences réussies en ce sens, etc.);

Les efforts des instances décisionnelles en vue d'intégrer des jeunes;

Le rôle de passeurs et de mentors joué par les adultes (encourager les moins jeunes à s'ouvrir à cette dimension de leur vocation d'adulte);

Les stratégies des jeunes ayant réussi leur insertion sociale (témoignages des attitudes, des valeurs définies par les jeunes eux-mêmes susceptibles de faciliter leur intégration professionnelle et leur insertion sociale);

L'action des intervenants et des institutions voués à l'insertion sociale et à l'intégration professionnelle des jeunes (témoins privilégiés, clips personnalisés, etc.);

Valoriser toute initiative qui permet de développer les réseaux de relations sociales inter-générationnelles (ex. les nouvelles orientations prises par Place aux jeunes).

Questionner les exigences de qualification et d'expérience lors d'offres d'emploi pour tenir compte des besoins réels requis pour le poste.

Valoriser l'importance de la famille comme « institution » favorisant l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes.

Identifier dans chaque conseils municipaux un conseiller municipal-jeunesse.

Pour les intervenants

S'obliger à la concertation et à la complémentarité dans les programmes;

Personnaliser les services offerts par les organismes voués à l'insertion sociale et à l'intégration professionnelle des jeunes: parce que les jeunes cherchent le « passeur » derrière le bureau, la « personne » plutôt que la ressource;

Centrer la démarche des jeunes sur la mise en action des mécanismes (et des réseaux) d'intégration plutôt que sur l'apprentissage du discours-type du *bon chercheur d'emploi* (la cassette cv.-téléphone-bonnes intentions);

Revenir à la vocation collective de l'intervention communautaire en favorisant la mise en contact des jeunes en voie d'insertion et des jeunes et des adultes insérés; faire jouer le dynamisme du milieu — la susciter au besoin — plutôt que s'y substituer (éviter l'institutionnalisation des services);

Prioriser les actions visant à répondre aux besoins des jeunes les plus dépendants socialement ou qui vivent des difficultés d'insertion et qui ont pour cette raison plus de chance de passer à travers le filet de l'intervention institutionnelle et communautaire actuelle: dépasser le cas du « beau-ti-jeune-ben-correct »;

Redéfinir entièrement le rôle de l'école et ses possibilités réelles comme institution complémentaire aux autres interventions liées à l'insertion sociale et à l'intégration professionnelle;

Prendre acte des limites actuelles de l'école comme « mécanisme » d'intégration professionnelle;

Prévoir des mécanismes adéquats d'information et d'orientation scolaire et professionnelle;

Informers les adultes impliqués dans le milieu scolaire afin qu'ils soient conscients de leur fonction sociale comme mentors ainsi que passeurs.

BIBLIOGRAPHIE

ALLARD, Réal et Jean-Guy OUELLET, « Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socio-professionnelle des jeunes », dans *La revue carriérologie*, été 1995, pp. 63-85.

ASSOGBA, Yao et Lucie FRÉCHETTE, « Le concept d'aspiration et la démarche migratoire des jeunes », dans Madeleine GAUTHIER (dir.), *Pourquoi partir ? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui*, Ste-Foy, IQRC (coll. Culture et Société), 1997, pp. 227-242.

BENEDETTO, Pierre, « Les jeunes sont-ils acteurs de leur insertion professionnelle », dans *La revue carriérologie*, été 1995, pp. 105-116.

BERGONNIER-DUPUY, Geneviève, Véronique BOURÇOIS et Jean Le CAMUS, « La présence du père : effets « directs » sur le développement du jeune enfant », dans Pierre TAP (dir.), *Éducation familiale, image de soi et compétences sociales*, Bruxelles, De Boeck Université, 1995, pp. 77-88.

BERNIER, Léon, « Tant qu'ils choisiront de vieillir ... Point de vue sur les aspirations des jeunes », dans Fernand DUMONT, *Une société des jeunes ?*, Québec, IQRC, 1986, pp. 29-44.

BOURÇOIS, Véronique, « La paternité au cours de la petite enfance : une implication accrue du père », dans Pierre TAP (dir.), Pierre TAP (dir.), *Éducation familiale, image de soi et compétences sociales*, Bruxelles, De Boeck Université, 1995 pp. 61-75.

CAZALAS, Marie-pierre et Alain BAUBION-BROYE, « Comparaison à autrui et bien-être psychologique chez les jeunes en situation professionnelle précaire », dans *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, no 33, 1997,

CHALIFOUX, Jean-Jacques, « L'histoire de vie », dans Benoît GAUTHIER, *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Sillery, PUQ, 1992, pp. 295-310.

CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, « Dites à tout le monde qu'on existe... »; *Avis sur la pauvreté des jeunes*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1993.

_____, *Jeunes adultes et précarité : contraintes et alternatives*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1995.

_____, « *Parce qu'on existe !* » : *L'urgence d'une politique jeunesse*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1996.

_____, *Pour accroître la réussite éducative, le temps est venu...*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1996.

DROLET, Jean-Louis, René PELLETIER et Marcel MONETTE, « un regard dialectique sur l'expérience de transition études-travail », *Revue des sciences de l'éducation*, vol XXII, no 1, 1996, pp. 97-118.

DUBAR, Claude, *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A. Collin, (coll. U Sociologie), 1991.

DUBET, François, *La galère, jeunes en sursis*, Paris, Fayard, 1987.

DUMONT, Fernand (dir.), *Une société des jeunes ?*, Québec, IQRC, 1986.

FORTIN, Pierre, « Conjoncture, démographie et politique : où va le chômage des jeunes au Québec ? », dans Fernand DUMONT (dir.), *Une société des jeunes ?*, 1986, pp. 191-208.

GALLAND, Olivier, *Sociologie de la jeunesse. L'entrée dans la vie*, Paris, A. Collin, 1991.

GAUTHIER, Madeleine, *Les jeunes chômeurs, une enquête*, Québec, IQRC, 1988.

_____, (dir.), *Pourquoi partir ? la migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui*, Québec, IQRC (coll. Culture et Société), 1997.

_____, *Une société sans les jeunes ?*, Québec, IQRC, 1994.

GAUTHIER Madeleine et Lucie MERCIER, *La pauvreté chez les jeunes : Précarité économique et fragilité sociale, un bilan*, Québec, IQRC, 1994.

GRENIER, André, *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Québec, Emploi Québec, 1998.

LAFLAMME, Claude (dir.), *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle*, Sherbrooke, Éditions du CRP/Faculté d'éducation/Université de Sherbrooke, 1993.

LANGLOIS, Simon, « Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise », dans Fernand DUMONT, *Une société des jeunes ?*, Québec, IQRC, 1986, pp. 301-324.

LAZURE, Jacques, *L'Asociété des jeunes*, Montréal, PUQ, 1972.

_____, *La jeunesse du Québec en Révolution*, Montréal, PUQ, 1971.

Le CAMUS, Jean, *Les racines de la socialité : approche éthologique*, Paris, Éditions Centurion, 1989.

LÉCUYER, René, *Le concept de soi*, Paris, PUF, 1978.

LIMOGES, Jacques, Robert LEMAIRE et France DODIER, *Trouver son emploi*, Montréal, Fides, 1987.

MEAD, Margaret, *Le fossé des générations*, Paris, Denoël/Gonthier (coll. Bibliothèque Médiation), 1979.

MOREAU, Nicole, « À propos des interventions d'insertion et de leur impact », dans *L'insertion sociale et professionnelle : documents d'appoint*, Québec, Conseil supérieur de l'Éducation, 1997.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal et Laurence ROULLEAU-BERGER, *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF (coll. Que sais-je ?), 1995.

QUÉBEC, *L'École : une école communautaire et responsable*, Québec, Ministère de l'Éducation, 1982.

QUÉBEC, *Les jeunes et l'entrepreneuriat*, Québec, Secrétariat à la jeunesse, 1986.

QUÉBEC, *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager (Rapport annuel 1996-97 sur l'état et les besoins en éducation)*, Québec, Conseil supérieur de l'Éducation, 1997.

ROULLEAU-BERGER, Laurence, *La ville intervalle : jeunes entre centre et banlieue*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1991.

ZAOUCHE-GAUDRON, Chantal, *Influence de la différenciation paternelle sur l'interaction père-nourrisson et sur les conduites sociales entre pairs*, Florence, XIIIe Colloque du Groupe francophone d'études du développement de l'enfant, 1995.

ZILLER, Robert-Charles, *The Social Self*, New York, Pergamon, 1973.

1			
2			
3			
4			
5			

10-Niveau de scolarité complété ? _____

11-Avez-vous un diplôme de formation professionnelle ? _____

12-Quelle a été votre trajectoire depuis la fin des études ?

Travail vs Chômage		Âge en début de période	Durée
1	Fin des études		
2			
3			
4			
5			
6			

Environnement social :

Conjoint(e) Âge : _____

13-Occupation actuelle et passée de votre conjoint(e) ?

Occupation		Nombre d'années
1		
2		
3		

14-Quel est le niveau de scolarité de votre conjoint(e) ? _____

15-A-t-il (elle) un diplôme de formation professionnelle ? _____

16-Avez-vous des biens en commun ? (ou seul, si célibataire)

Voiture Maison Meubles Autres

17-Est-ce que votre conjoint(e) a des activités à l'extérieur du travail ?

Loisirs Sports Voyage Communauté et association
Autres

Parents

18-Occupation actuelle et passée de la mère, si retraitée ?

Occupation		Nombre d'années
1		
2		
3		
4		

19-Quel est le niveau de scolarité de votre mère ? _____

20-A-t-elle ou avait-elle un diplôme de formation professionnelle ? _____

21-Occupation actuelle et passée du père, si retraité?

Occupation		Nombre d'années
1		
2		
3		
4		

22-Quel est le niveau de scolarité de votre père ? _____

23-A-t-il ou avait-il un diplôme de formation professionnelle ? _____

24-À quelle classe sociale vos parents appartiennent-ils ?

Populaire Moyenne Supérieure

25-Est-ce que vos parents ont des activités à l'extérieur du travail ou de la maison ?

	Loisirs	Sports	Voyage	Communauté et association	
	Autres				
Père	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Loisirs	Sports	Voyage	Communauté et association	
	Autres				
Mère	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frères et sœurs

26-Nombre de frères et de sœurs ? _____sœurs _____frères

27-Quel est ton rang dans la famille ? _____

28-Informations générales sur les frères et sœurs

	Occupation	Niveau scolarité	Formation prof.	Loisirs	Implic.
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

10					
-----------	--	--	--	--	--

29-Outre vos proches parents (père, mère, frères et sœurs), y'a t-il d'autres membres de votre famille qui habitent dans votre localité ou dans des localités environnantes ?

1-Faits de socialité (Questions semi-ouvertes) (14 questions)

30-Quels sont tes rapports avec ta famille?

31-Qu'est-ce qui est important pour toi dans la vie?

Amis (3 questions)

32-Est-ce que tu fais partie d'un clan, d'un groupe d'amis, d'une «gang» ?

33-Est-ce que tu considères que tu as de véritables amis ? (Ceux qui sont présents dans les meilleurs et les pires moments) (Ceux que l'on compte sur les doigts de la main)

34-Pourquoi êtes-vous des amis ? Par exemple, est-ce que vous partagez les mêmes :

- Valeurs ?
- Projets ?
- Mode de vie ?
- Culture du travail ?
- Situation familiale ?

Association ou loisirs (4 questions)

35-Es-tu impliqué dans ton milieu ? Ou l'as-tu déjà été ?

36-Si oui, qu'est-ce que cela t'as apporté ?

37-Quelles sont tes activités de loisirs ?

38-As-tu des occasions de rencontrer des gens qui ne sont pas de ton groupe d'âge ?

École (agent de socialisation) (6 questions)

39-Quelle sorte d'étudiant étais-tu ou es-tu ?

40-De façon générale, est-ce que tu avais de bons résultats scolaires?

41-Qu'est-ce que tu as aimé le plus dans tes études ?

42-Qu'est-ce que tu as haï le plus dans tes études ?

- climat
- matière
- collègues
- professeurs
- direction

43-Est-ce que, de façon générale, tu participais (participes) aux activités sportives, parascolaires, aux sorties et aux échanges?

44-Est-ce que tu aimais aller à l'école ?

2-Patterns d'insertion (21 questions)

Amorce :

45-Quelle est la personne qui t'a le plus marqué dans ta vie ?

45 A-Est-ce que tu suis son exemple dans le monde du travail?

46-Comment as-tu obtenu ton premier emploi?

Passeur : (3 questions)

47-Quelqu'un t'a-t-il aidé à dénicher tes autres emplois ?

48-Pour t'aider à obtenir un emploi, pourrais-tu compter sur quelqu'un de ton entourage ?

49-Ta famille t'a-t-elle soutenu dans ton passage du milieu scolaire au monde du travail ?

Comment ?

Passerelle : (5 questions)

50-As-tu ou as-tu eu des liens avec des organismes d'aide à l'emploi ?

-Centres d'emploi

-Club de recherche d'emploi

-Programme d'insertion professionnelle, ex. stage en emploi

-Regroupement de jeunes

-Autres

51-Est-ce que tes engagements ou tes activités de loisirs ont favorisé le passage de l'école au travail ?

52-Est-il plus facile de se trouver un emploi dans un milieu rural ou urbain ?

Pourquoi ?

53-Est-il plus facile de se trouver un emploi dans une grande région ou une plus petite région comme l'Abitibi-Témiscamingue ? Pourquoi ?

54-Que fait le gouvernement pour aider les jeunes à se trouver un emploi ?

Milieu scolaire : (4 questions)

55-Es-tu satisfait de ton choix d'études ou de spécialisation ? Pourquoi ?

56-Est-ce que ton orientation scolaire a été influencée par les perspectives d'emploi ? Y'a t-il d'autres raisons qui expliquent ce choix?

57-Est-ce que tu songes à faire un perfectionnement, à choisir une nouvelle orientation professionnelle ? Pourquoi ?

58-La formation que tu as reçue dans le milieu scolaire t'a-t-elle préparé à tes fonctions et tes responsabilités actuelles?

Travail : (2 questions)

59-Travaillais-tu pendant tes études secondaires, collégiales, universitaires ?
(Selon le cas)

60-Est-il important d'avoir un travail à temps partiel durant les études? Pourquoi?

Responsabilités personnelles : (5 questions)

61-Si tu voulais te trouver un travail, quelles démarches entreprendrais-tu?

62-As-tu accepté ou accepterais-tu n'importe quel emploi à n'importe quel salaire?
-Acquisition d'expérience
-Entrer dans la «boîte»

63-Comment expliques-tu que tu (ou que des personnes se retrouvent) te retrouves sans emploi?

64-Tes amis en emploi ont obtenu leur emploi de quelle manière?

3-Perception de l'insertion (19 questions)

Insertion ou transition professionnelle :

65-Qu'est-ce qui change quand on trouve un emploi ?

Passage entre les études et le travail (1 questions)

66-Te sens-tu intégré dans ton environnement de travail ? Qu'est-ce qui te le fais dire ?

Chômage d'insertion (2 questions) (À ceux qui ont vécu des périodes de chômage)

67-Qu'est-ce qui est le plus pénible quand on ne travaille pas ?

68-Comment expliques-tu ton cheminement ? **(En référence à la question 12 de la page 2)**

- Est-il représentatif d'une nouvelle tendance des jeunes face au travail?
- Est-il lié à la nature de ta spécialisation ?
- Est-il lié aux développements économiques ?
- Est-il lié à ta personnalité ?

Passage à l'âge adulte : (5 questions)

69-Qu'est-ce qu'être un adulte selon toi ?

70-Te considères-tu adulte? Pourquoi ?

71-À partir de quand tu as eu l'impression de devenir adulte ?

72-Est-ce que c'est important d'avoir une sécurité financière avant d'avoir des enfants ?

Rêves et projection dans l'avenir (5 questions)

73-Malgré les difficultés, est-ce que tu as les mêmes rêves ?

74-Y'a t-il des désavantages à vieillir ?

75-Quels sont les avantages à être jeune dans la société actuelle ?

76-Que signifie pour toi réussir dans la vie?

77-Comment entrevois-tu ton avenir ?

- As-tu des projets à court terme ? moyen terme ? long terme ?

78-Est-ce que tu es positif (ve) face à l'avenir?

Conclusion :

79-Est-ce que tu penses que c'est aux jeunes à faire leur place dans la société ?

L'entretien est maintenant terminé,

-Est-ce qu'il y a des idées qui te sont venues au cours de l'entretien ?

-Concernant l'insertion sociale, est-ce qu'il y a des choses que tu voudrais ajouter?

Patterns d'insertion pour les entrepreneurs

- Quelle est la personne qui t'a le plus marqué dans ta vie?
- Est-ce que tu suis son exemple?
- Comment as-tu créé ta propre entreprise?
- Quelqu'un t'a-t-il aidé à créer ton entreprise, à établir ta clientèle, à trouver des fournisseurs, à obtenir des services professionnels, etc.?
- Ta famille t'a-t-elle soutenu dans la création ou le maintien de ton entreprise ?
- As-tu ou as-tu eu des liens avec des organismes d'aide à la création d'entreprise ?
- Est-ce que tes engagements ou tes activités de loisirs ont facilité la création de ton entreprise ou l'établissement d'une clientèle, etc.?
- Est-il plus facile de créer une entreprise en milieu rural ou urbain? Pourquoi?
- Est-il plus facile de créer une entreprise dans un grand centre ou dans une plus petite région comme l'Abitibi-Témiscamingue? Pourquoi? Y'a-t-il un lien avec le domaine de l'entreprise?
- Le fait d'avoir une entreprise t'oblige-t-il à faire des sacrifices supplémentaires?
- Est-ce que tu as des amis en affaires? Comment ont-ils démarré leur entreprise?
- Lorsque tu veux trouver un contrat, quelles démarches entreprends-tu?
- Penses-tu que le gouvernement aide les jeunes à créer leur entreprise?
- Penses-tu que l'insertion sociale et professionnelle des jeunes dépendra de la création de leur entreprise dans l'avenir ?

Insertion sociale des jeunes en Abitibi-Témiscamingue

Consignes de départ

1. Avant de débiter, je te remercie de participer à cette étude de l'insertion sociale des jeunes en Abitibi-Témiscamingue, menée en collaboration par le CRDAT et l'UQAT .
2. Je t'assure que les renseignements fournis au cours de l'entrevue demeureront confidentiels, et serviront aux seules fins de la recherche scientifique
3. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, nous voulons simplement connaître ton point de vue sur différents phénomènes.
4. L'entrevue devrait durer environ une heure. Elle comporte d'abord une série de questions simples, factuelles, et ensuite des questions plus ouvertes qui nécessitent parfois une légère réflexion. S'il y a des points qui te semblent obscurs, n'hésite pas à poser des questions pour les éclairer.

Insertion sociale des jeunes en Abitibi-Témiscamingue

Je, _____, consens à participer au projet de recherche sur l'insertion sociale des jeunes en Abitibi-Témiscamingue. Je comprends que cette recherche est une étude scientifique menée en collaboration par le Conseil régional de développement (CRDAT) et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Des extraits de mon témoignage pourront éventuellement servir à étayer l'étude, mais l'anonymat devra être respecté.

Date : _____

Signature : _____