

L'insertion professionnelle des jeunes ayant vécu un placement en protection de la jeunesse : une revue de la portée

Rapport final

Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale

Août 2023



Auteures : **Vanessa Fournier**, conseillère en développement de la recherche
Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)

Alexandra Matte-Landry, Ph. D., professeure adjointe
École de travail social et de criminologie de l'Université Laval

Révision et mise en page : Cynthia Ouellet, agente administrative de la recherche (CRUJeF)

Dans le présent texte, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.
Toute reproduction totale ou partielle est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Pour toute information sur ce rapport :
Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles du CIUSSS de la Capitale-Nationale
Chef de service : France Nadeau
Téléphone : 418-661-6951 poste 31717

Dépôt légal : 3e trimestre 2023
Bibliothèque et Archives nationale du Québec
ISBN : 978-2-550-95450-7 (PDF)

© Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2023

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
L'insertion professionnelle : un concept théorique flou	6
L'insertion professionnelle après un placement en milieu substitut	8
Méthodologie	11
Stratégie de recherche documentaire	11
Sélection des documents	12
Extraction et synthèse des données	13
Résultats	15
Caractéristiques des documents	15
Types de publications	15
Pays	15
Échantillons	15
Méthodologie	16
Objets d'étude	16
Question de recherche 1 : Comment ces travaux définissent-ils et mesurent-ils les concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité ?	16
L'insertion professionnelle	16
L'employabilité	18
Question de recherche 2 : Quel est le portrait des jeunes sur le plan de l'insertion professionnelle dans les années suivant la fin du placement ?	21
Scolarisation	22
Insertion en emploi	22
Bien-être économique	24
Question de recherche 3 : Quels sont les facteurs freinant ou facilitant l'insertion professionnelle ?	25
Identité professionnelle	26
Capital humain et développement professionnel	27
Capital social et réseautage	32
Environnement	33
Question de recherche 4 : Quels services, programmes et politiques de soutien à l'insertion professionnelle sont actuellement offerts et quels en sont les effets rapportés ?	37
Independent living services	37
The independent living – employment services (IL-ES)	38

Programme qualification jeunesse.....	39
Work Wonders	40
Extended foster care	42
Community assistance programs – CAPs.....	43
Discussion	45
Un flou théorique qui persiste	45
Un portrait de l’insertion professionnelle qui demeure sombre	47
Un processus d’insertion professionnelle influencé par de nombreux facteurs sur les plans personnel, social et environnemental	48
Cultiver les ambitions professionnelles des jeunes	49
Intervenir de manière concertée	49
Soutenir la scolarisation	50
Améliorer l’accès aux services	50
Développer les habiletés relationnelles et de communication.....	51
Préparer et outiller le marché de l’emploi	52
Des connaissances limitées sur l’efficacité des pratiques de soutien à l’employabilité et à l’insertion professionnelle des jeunes placés.....	52
Des défis et questionnements encore nombreux.....	53
Limites de la revue de la portée.....	59
Conclusion.....	61
Références	63
Annexes.....	69
Annexe A – Stratégie de recherche documentaire.....	69
Annexe B – Tableau récapitulatif des documents recensés.....	71
Annexe C – Les huit compétences du <i>IARS Employability Competence Framework</i>	81
Annexe D – Activités offertes dans le cadre d’une intervention de groupe inspirée des travaux de Stevenson (2017)	82

INTRODUCTION

Au Canada, la participation active des jeunes sur le marché du travail est élevée, le Québec étant la province où le taux de jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) est le plus bas au pays (10,9 % chez les 17-34 ans en 2018-2019 ; Longo et coll., 2020). Alors qu'ils sont de plus en plus présents sur le marché du travail, nous observons parallèlement une diversification des profils d'emplois (emplois atypiques à temps partiel ou temporaires, travail autonome, occupation de plusieurs emplois) entraînant, chez la jeunesse contemporaine, une plus grande instabilité et précarité d'emploi qu'auparavant (gouvernement du Canada, 2017 ; Longo et coll., 2020). Celle-ci fait face à des réalités propres à sa génération qui affectent le processus d'insertion professionnelle (Vultur et Trottier, 2010). Par exemple, le nombre d'emplois nécessitant une formation spécialisée a connu une croissance plus rapide que les emplois non spécialisés. Les exigences en matière de qualification sont ainsi plus élevées que pour les générations précédentes (gouvernement du Canada, 2017). Il est à cet effet observé que le taux de jeunes NEEF diminue considérablement lors de l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires. Si un peu plus de 5 % des jeunes détenant un diplôme d'études postsecondaires sont NEEF, ce taux augmente à près de 25 % chez ceux sans formation postsecondaire au Québec (Longo et coll., 2020).

Il n'est pas nécessaire de remonter bien loin dans le temps pour comprendre comment la réalité des travailleurs s'est considérablement transformée et complexifiée au fil des ans. Au milieu du 20^e siècle, les secteurs industriel et agricole occupaient une place dominante sur le marché de l'emploi. La main d'œuvre était principalement affectée à des tâches peu complexes, bien qu'exigeantes physiquement. Les environnements de travail offraient des conditions particulièrement à risque sur le plan de la santé physique. Ces emplois étaient toutefois stables et il était courant de maintenir le même emploi tout au long de sa vie active. La situation est bien différente de nos jours, alors que la majorité des emplois se trouvent désormais dans le secteur des services (santé, éducation, tourisme, restauration, etc.). L'avènement des nouvelles technologies d'information et de communication, le caractère dynamique et atypique des emplois, de même que les interactions constantes avec la clientèle ont significativement transformé la réalité de la main d'œuvre (van der Klink et coll., 2016). En plus d'une qualification spécifique, ces emplois exigent le développement de plusieurs compétences générales : habiletés de communication, résolution de problèmes, pensée critique, aptitudes interpersonnelles, etc. (Gouvernement du Canada, 2017). Ce monde du travail en constante mouvance exige également une grande flexibilité et suffisamment de capacités d'adaptation pour réussir à pleinement s'intégrer sur le plan professionnel (Lo Presti et coll., 2019). Enfin, si la nature de ces emplois expose la main d'œuvre à moins de risques sur le plan de la santé physique, la charge mentale et émotionnelle de certains d'entre eux comporte maintenant davantage de risques pour la santé mentale des travailleurs et travailleuses (van der Klink et coll., 2016).

L'insertion professionnelle dans un tel contexte de transformation de l'économie et du monde du travail représente un défi pour plusieurs jeunes. En réponse à la rareté de la main d'œuvre et par souci de faciliter l'insertion du plus grand nombre, des investissements majeurs sont consentis dans des actions publiques visant à favoriser l'insertion en emploi des jeunes, en particulier ceux aux prises avec diverses difficultés psychosociales. En effet, les défis liés à l'insertion professionnelle sont d'autant plus grands chez les personnes qui présentent, par exemple, une problématique de

santé mentale ou une incapacité physique pouvant freiner le développement des compétences professionnelles ou entraîner une stigmatisation limitant les opportunités d'emploi. Notamment, cela peut être le cas des jeunes recevant des services de la protection de la jeunesse, qui sont à risque élevé d'abandon scolaire (Jaffee et coll., 2018 ; Rutman et coll., 2013), d'itinérance (Fowler et coll., 2017 ; Shah et coll., 2017), de parentalité précoce (Shah et coll., 2017), de problèmes de santé mentale (Jaffee et coll., 2018; Rutman et coll., 2013; Shah et coll., 2017) et de démêlés avec la justice (Crawford et coll., 2018), autant de facteurs susceptibles d'avoir des répercussions sur l'intégration en emploi. Par ailleurs, il est largement documenté que plusieurs de ces jeunes amorcent leur transition à la vie adulte en ayant un réseau social limité. La présence de conflits ou de difficultés psychosociales au sein de la famille d'origine, la rupture de ces liens et la difficulté, voire la réticence, à créer et à maintenir des relations interpersonnelles limitent le soutien accessible aux jeunes lors de leur entrée dans la vie adulte (Blakeslee et Best, 2019 ; Hokanson et coll., 2020 ; Rutman et Hubberstey, 2016). Ce qui précède réitère l'importance de l'accompagnement offert par les services d'aide dans la communauté visant à faciliter leur insertion sur le plan professionnel, mais aussi résidentiel et social.

Pour mieux répondre au besoin de qualification des hébergés jeunes dans le cadre des services de la protection de la jeunesse et favoriser leur insertion professionnelle, l'équipe de gestion du programme de *Réadaptation par le travail* du CIUSSS de la Capitale-Nationale a entrepris un important travail de réforme de leur offre de services. Afin d'aguiller leurs démarches, celle-ci a interpellé le Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF) dans l'objectif d'obtenir un portrait des connaissances en matière d'insertion professionnelle des jeunes ayant vécu un placement en milieu substitut. C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente démarche. Dans ce document, nous nous intéresserons dans un premier temps aux concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité, tous deux étant intrinsèquement liés. Il sera ensuite spécifiquement question de l'insertion professionnelle des jeunes hébergés en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Enfin, les résultats d'une revue de portée de la littérature seront présentés. Celle-ci visait à évaluer l'étendue de la littérature portant sur l'insertion professionnelle des jeunes en situation de placement afin d'éclairer l'amélioration des pratiques en matière de soutien à l'employabilité au sein des services de protection de la jeunesse.

L'insertion professionnelle : un concept théorique flou

L'évolution du monde du travail et l'apparition de nouveaux phénomènes tels que l'allongement de la jeunesse ont contribué, dans les dernières décennies, à la diversification des parcours d'insertion professionnelle (Longo et coll., 2020 ; Vultur et Trottier, 2010). Il n'existe pas à l'heure actuelle de trajectoire type d'insertion. Le concept d'insertion professionnelle, en lui-même, présente toujours un certain flou théorique malgré l'abondance des études dans le domaine. Règle générale, les travaux réfèrent à l'insertion professionnelle par des indicateurs quantifiables, dont le nombre d'emplois occupés sur une période donnée, le recours au chômage ou encore le délai entre la fin des études et l'occupation d'un premier emploi. Selon Verdier et Vultur (2016), une telle vision statique de l'insertion professionnelle n'arrive cependant pas à saisir pleinement ce phénomène qui relève davantage d'un processus dynamique durant lequel le jeune acquiert une identité sociale et professionnelle. Cette vision relaie également au second plan des questions

fondamentales, notamment à quel moment peut-on considérer que l'insertion professionnelle d'un jeune est achevée ou réussie ?

Dans leurs écrits, Vultur et Trotter (2010, p.260) définissent l'insertion professionnelle comme « un processus qui se déroule sur une période où s'entremêlent des situations de recherche d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité ». Selon les auteurs, ce processus prend fin au moment où le jeune cesse de consacrer son temps à ses études ou à la recherche d'emploi afin d'accéder à un emploi durable qu'il considère répondre, en totalité ou en partie, à ses attentes face au monde du travail. L'emploi ainsi acquis devrait suffire à satisfaire ses besoins, à atteindre une autonomie financière et lui permettre de réaliser ses projets de vie. Cette définition laisse place à la fois à des critères objectifs qui délimitent la fin du processus d'insertion et à des aspects subjectifs, c'est-à-dire les représentations qu'a le jeune de son insertion. En mettant l'accent sur la stabilité en emploi, les auteurs ne réfèrent pas seulement au fait que l'emploi soit à durée indéterminée. Il est également question de la capacité du jeune à se maintenir en emploi et à éviter le chômage en dépit du fait qu'il puisse occuper un emploi qui n'est pas permanent. Cela sous-entend qu'un jeune « peut très bien occuper durablement des positions instables » (Vultur et Trotter, 2010, p. 261).

Il est difficile d'aborder la question de l'insertion professionnelle sans s'intéresser également au concept d'employabilité, qui est d'ailleurs au cœur de plusieurs programmes visant à favoriser l'insertion en emploi des jeunes. À l'instar de l'insertion professionnelle, l'employabilité a été définie de multiples façons à travers les écrits. Fréquemment, les auteurs utilisent différentes expressions de manière interchangeable pour aborder la question : employabilité, qualification, préemployabilité, etc. Nous retiendrons ici la proposition de Lo Presti et Pluviano (2016) qui définissent l'employabilité comme étant une ressource personnelle ayant le potentiel de se développer tout au long de la vie et permettant d'accroître sa réussite professionnelle. En effet, il serait possible de la mesurer selon des indicateurs objectifs liés à l'insertion en emploi, mais aussi par des indicateurs subjectifs tels que le sentiment de satisfaction en emploi (Lo Presti *et al*, 2019). Aussi, selon ces auteurs, l'employabilité serait composée de quatre dimensions de base. L'*identité professionnelle* réfère d'abord à l'importance accordée à ses expériences professionnelles et à la capacité de leur donner un sens. Il s'agit également de la capacité à se fixer des objectifs de carrière et à se projeter dans un avenir professionnel. Le *capital humain et développement professionnel* sont influencés par l'éducation, la formation, les expériences d'emploi et les habiletés cognitives de la personne, qui permettent l'acquisition de connaissances et compétences tant générales que propres au domaine de l'emploi. Cela réfère aussi à certains traits de personnalité qui influencent positivement le développement de l'employabilité, tels que l'optimisme, la proactivité et l'ouverture aux nouvelles expériences. Le *capital social et réseautage* désigne les habiletés sociales et les comportements qui facilitent le développement d'un réseau formel et informel de relations liées au monde professionnel. Cela réfère également aux différents soutiens pouvant émerger du réseau social des individus. Enfin, l'*environnement* est reconnu comme ayant une influence sur l'employabilité en offrant des opportunités et des contraintes en matière d'insertion professionnelle. Il peut s'agir d'événements de vie ou de circonstances que la personne ne contrôle généralement pas, et qui surviennent sur les plans personnel (p. ex. : maladie, accident), familial (p. ex. : divorce, parentalité), organisationnel (p. ex. : possibilités d'avancement de carrière) et sociétal (p. ex. :

politiques, récession économique, Loi sur le travail; Lo Presti et Pluviano, 2016 ; Lo Presti *et al*, 2019).

L'insertion professionnelle après un placement en milieu substitut

Au Québec, plus de 42 000 jeunes étaient pris en charge par les services de protection de la jeunesse en 2021-2022, parmi lesquels près de la moitié étaient hébergés dans un milieu de vie substitut (confiés à un tiers significatif, placés en ressource de type familial, hébergés en centre de réadaptation, en foyer de groupe ou en ressource intermédiaire) (gouvernement du Québec, 2022). Depuis une trentaine d'années, les études portant sur le devenir adulte de ces jeunes ont proliféré à travers le monde. Celles-ci témoignent de leurs capacités exceptionnelles de résilience, mais aussi des défis qu'ils rencontrent dans leur processus d'autonomisation. Par exemple, une étude longitudinale menée par Sacker et ses collègues (2022) montre que les jeunes ayant vécu un placement, en particulier ceux ayant été placés en centre de réadaptation, se portent moins bien sur le plan socioéconomique, et ce, plus de 20 ans après leur sortie de placement. En comparaison à la population générale, ces personnes sont quatre fois plus à risque d'être sous-qualifiées et six fois plus à risque d'être sans emploi durant leur vingtaine. Les données illustrent également que cette situation précaire persiste dans le temps ; les auteurs notent même une détérioration du portrait socioéconomique de ces personnes entre l'âge de 30 et 40 ans.

Afin de faciliter la transition à la vie adulte de ces jeunes et leur insertion sur le plan professionnel, mais aussi résidentiel et social, de nombreuses initiatives ont vu le jour au cours des dernières décennies, au Québec et dans le monde. En 2018, l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) a réalisé un portrait des pratiques visant la transition à la vie adulte des jeunes résidant en milieu de vie substitut au Québec. Cet exercice a permis de recenser 26 pratiques cliniques (p. ex. : programmes de réadaptation, outils cliniques, stages, activités de groupe) déployées dans les centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la province. Bien que plus de la moitié de ces pratiques abordent des questions relatives au monde de l'emploi, seuls cinq programmes font du développement de l'employabilité et de l'insertion professionnelle leurs cibles principales. Aussi, les auteurs font état du manque flagrant d'évaluations de l'implantation et de l'efficacité de ces pratiques de soutien à la transition à la vie adulte (INESSS, 2018). Il s'agit là d'un constat également fait par Bussièrès et ses collaborateurs (2015). Ces derniers ont documenté l'efficacité et l'efficience des programmes de transition à la vie adulte pour améliorer la qualification et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en situation de placement. À l'issue d'une revue systématique de la littérature, seules huit études ont été identifiées. Considérant l'hétérogénéité des programmes évalués, ainsi que les importantes limites méthodologiques de ces études (p. ex. : contamination des groupes par l'exposition à plus d'un programme en simultané), les auteurs arrivent au constat qu'il est difficile de juger de l'efficacité globale des programmes recensés.

Ce constat rejoint également celui de la revue systématique de Bouchard, Beaumier et Saint-Jacques (2019), qui se sont intéressées aux effets des programmes de préemployabilité et d'employabilité dispensés en milieu de travail et visant à soutenir l'insertion socioprofessionnelle des jeunes recevant des services de la protection de la jeunesse. Au terme de leur démarche, seuls

quatre documents publiés entre 2007 et 2017 ont été retenus. Les autrices soulignent que ces programmes n'offrent qu'une description sommaire de leurs modalités d'intervention, sont peu formalisés et qu'il existe à l'heure actuelle peu d'informations relatives à leur efficacité. Les preuves scientifiques étant insuffisantes, aucune recommandation n'a pu être émise quant aux programmes à privilégier pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes concernés. Les autrices précisent que les critères d'inclusion et d'exclusion utilisés dans leur démarche ont pu limiter considérablement le nombre d'études retenues en raison de leur caractère restrictif. Elles se sont notamment limitées aux programmes déployés en milieu de travail, excluant ceux offerts dans d'autres milieux (milieu de placement, milieu scolaire, etc.). Cette démarche a également exclu les programmes et services de soutien à la recherche d'emploi, de rattachement scolaire et de transition école-travail. Cela a pu avoir comme conséquence de n'offrir qu'un portrait restreint de l'ensemble des services, programmes et politiques qui ont comme cible le soutien à l'insertion professionnelle.

Plus récemment, Komljenovic (2020) a réalisé une méta-analyse visant à documenter l'efficacité des programmes de préparation à l'autonomie dispensés auprès de jeunes hébergés en milieu substitut en vertu de la LPJ. Les données des études recensées, collectées sur une période allant jusqu'à quatre ans après la fin du placement, ont montré un effet faible bien que significatif des programmes sur la dimension de l'emploi. Lorsque comparés à un groupe contrôle n'ayant pas bénéficié de ces programmes, les jeunes y ayant participé étaient légèrement plus susceptibles d'obtenir un emploi à l'âge adulte. L'auteur souligne au passage que les programmes ayant fait l'objet de ces études étaient généralement offerts sur une courte durée et s'étendaient rarement à la période post-placement, ce qui pourrait limiter leurs effets. Il ajoute que certains des programmes recensés se centrent uniquement sur la question de l'emploi, alors que d'autres éléments sont à en prendre en compte pour préparer adéquatement les jeunes à leur insertion professionnelle (p. ex. : développement des habiletés relationnelles, réseau social). Cela pourrait avoir comme effet de limiter l'efficacité de ces programmes sur l'insertion professionnelle des jeunes.

À ce stade-ci, deux constats peuvent être dégagés de la littérature. Le premier a trait aux exigences en matière de qualification des jeunes qui, au même rythme qu'a évolué le monde du travail, se sont elles aussi transformées. La diversification des trajectoires d'insertion professionnelle, dorénavant marquées par une plus grande instabilité, nous montre que cette étape charnière du parcours des jeunes demeure un défi malgré la visible participation active de ceux-ci sur le marché de l'emploi. Le deuxième constat est que la littérature scientifique nous éclaire très peu sur les actions à mettre en place pour soutenir efficacement l'insertion professionnelle des jeunes en situation de vulnérabilité, dont ceux recevant des services de la protection de la jeunesse. À la lumière des quelques études réalisées, les programmes de soutien à la transition à la vie adulte qui ont été évalués semblent avoir un effet limité sur l'insertion professionnelle de ces jeunes. Dès lors, il est pertinent de se questionner à savoir si ces programmes, dont certains ont vu le jour il y a plus de 20 ans, se sont adaptés aux nouvelles réalités du monde du travail. Il existe un besoin de connaissances certain pour informer les milieux d'intervention quant au développement de ces pratiques auprès de jeunes chez qui le portrait clinique a également évolué à travers les années.

En tenant compte des limites de la littérature dans le domaine, il apparaît judicieux d'aborder la question de l'insertion professionnelle des jeunes ayant vécu un placement en milieu substitut avec

une méthodologie de nature flexible et exploratoire, telle que la revue de la portée (*scoping review*). Cette méthode de synthèse des connaissances vise à identifier, de manière systématique, l'étendue des connaissances dans un domaine particulier (Munn et coll., 2022). Elle permet notamment de clarifier certains concepts et d'identifier les caractéristiques ou facteurs qui y sont associés. Contrairement à une revue systématique dont l'objet d'étude est habituellement circonscrit (p. ex. : Quelle est l'efficacité des interventions qui visent à soutenir l'insertion professionnelle des jeunes ?), la revue de la portée a un objectif plus large et exploratoire (p. ex. : Que savons-nous au sujet de ce qui soutient l'insertion professionnelle des jeunes ?) (Munn et coll., 2022). Cette méthode a l'avantage d'éclairer les milieux de pratique en incluant un plus large éventail de littérature qui ne se limite pas aux études empiriques (Peeters et coll., 2020).

L'objectif de cette revue de la portée est ainsi d'évaluer l'étendue de la littérature portant sur l'insertion professionnelle des jeunes hébergés en protection de la jeunesse afin d'éclairer l'amélioration des pratiques en soutien à l'insertion professionnelle au sein des services de protection de la jeunesse. Dans ce travail, l'insertion professionnelle est définie comme le processus de développement social et professionnel permettant l'intégration et la stabilisation des jeunes sur le marché de l'emploi, et inclut par conséquent le développement de l'employabilité.

La revue de la portée cherche plus spécifiquement à répondre aux questions suivantes :

1. Comment les travaux antérieurs définissent-ils et mesurent-ils les concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité ?
2. Quel est le portrait des jeunes sur le plan de l'insertion professionnelle dans les années suivant la fin du placement ?
3. Quels sont les facteurs freinant ou facilitant l'insertion professionnelle ?
4. Quels services, programmes et politiques de soutien à l'insertion professionnelle sont actuellement offerts et quels en sont les effets rapportés ?

MÉTHODOLOGIE

Stratégie de recherche documentaire

La stratégie de recherche documentaire ainsi que la définition des critères d'inclusion s'appuient sur la recommandation du *Joanna Briggs Institute* (2015) à l'effet d'utiliser la méthode PCC (Population, Concept, Contexte) dans le cadre d'une revue de la portée, considérant sa nature exploratoire. Dans le cas présent, la *population* fait référence aux adolescents et adolescentes, de même qu'aux adultes émergents, le *concept* à l'insertion professionnelle (incluant le développement de l'employabilité) et le *contexte* à l'hébergement en milieu de vie substitut dans le cadre de services de la protection de la jeunesse. Pour consulter la stratégie de recherche documentaire détaillée, voir l'annexe A.

Tableau 1

Stratégie de recherche documentaire

<p>Population : Adolescents et adultes émergents</p> <p>Mots-clés : youth* OR adolescen* OR teen* OR young adult* OR ((young) adj2 (adult* or person OR people OR individual* OR men OR man OR woman OR women)) OR youngster* OR juvenile OR transition age OR aging out-of-care OR emerging adult* OR alumni OR "former foster youth" OR jeunes</p>
<p>Concept : Insertion professionnelle</p> <p>Mots-clés : NEET* OR employabilit* OR emploi* OR preemployabilit* OR internship* OR apprenticeship* OR traineeship* OR employment* OR job* OR ((job) adj2 (train* OR rehabilitation OR integrat* OR program* OR placement OR readiness OR support OR intervention)) OR occupational* OR unemploy* OR travail* OR formation OR career OR vocational OR ((work) adj3 (integrat* OR train* OR prepar* OR develop* OR program* OR placement OR readiness OR support* OR intervention)) OR profession*</p>
<p>Contexte : Hébergement en milieu substitut dans le cadre de la protection de la jeunesse</p> <p>Mots-clés : fosterage OR protect* service* OR substitute home OR substitute care OR substitute hous* OR out-of-home care OR child welfare OR child* abus* OR child* neglect* OR child maltreat* OR maltreat* OR neglect* OR foster care OR foster home OR foster youth OR kinship care OR at risk OR vulnerable OR after-care OR juvenile system OR residential care OR placement OR leaving care</p>

Les recherches ont été effectuées entre le 6 juin 2022 et le 19 août 2022 dans les interfaces OVID (ERIC, MEDLINE, APA PsycInfo, Social Work Abstracts), EBSCOhost (CINAHL, Criminal Justice Abstract, Human Ressource Abstract, Social Science Full Text, Psychology and Behavioral Sciences Collection) et ProQuest (ABI/INFORM, Asian & European Business Collection, Business Market Research Collection, IBSS, NCJRS, Sociological Abstracts). Des recherches complémentaires ont été réalisées dans les banques de données Érudit, Cairn, ProQuest (thèses et mémoires) et le moteur de recherche Google Scholar afin d'identifier la littérature grise. Des filtres

ont été ajoutés pour limiter les documents aux langues française et anglaise, ainsi qu'aux publications datant des années 2010 à 2022, puisque les précédents travaux réalisés sur cette thématique ont déjà couvert la période de 1990 à 2018. Ceux-ci montrent que très peu de documents ont été publiés durant la période antérieure à 2010 (Bouchard et coll., 2019 ; Bussièrès et coll., 2015). L'ensemble de ces recherches ont permis d'identifier 1295 documents qui ont par la suite été importés dans l'interface web Covidence (Covidence, 2023 - <https://www.covidence.org>). Après le retrait des doublons, 986 documents ont été soumis au processus de sélection.

Sélection des documents

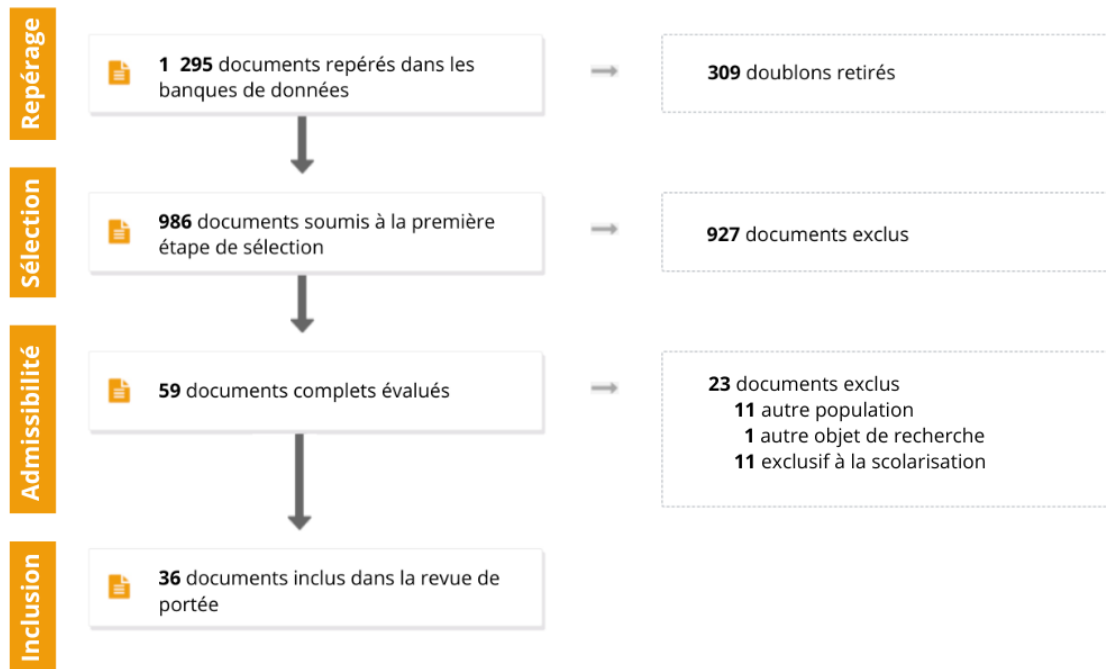
Les critères d'inclusion et d'exclusion ont été définis durant la phase de planification de la revue de portée par l'équipe de recherche, en partenariat avec l'équipe de gestion du programme de *Réadaptation par le travail* du CIUSSS de la Capitale-Nationale, puis raffinés au cours des recherches documentaires. Les publications incluses sont des études primaires de tous types de devis, des articles théoriques, des recensions des écrits ou des revues systématiques avec ou sans méta-analyses, des mémoires, des thèses, des rapports de recherche et des rapports gouvernementaux dont l'objet principal est l'insertion professionnelle des jeunes âgés en moyenne de 15 à 34 ans ayant vécu un placement dans le cadre des services de la protection de la jeunesse. Les résumés de conférence, livres et chapitres de livre (à l'exception de collectifs d'études empiriques) ont été exclus. L'insertion professionnelle est ici considérée comme le processus de développement social et professionnel permettant l'intégration et la stabilisation des jeunes sur le marché de l'emploi. Cela inclut le développement de l'employabilité et ses composantes de base définies par Lo Presti et ses collaborateurs (2016 ; 2019), c'est-à-dire le développement de l'identité professionnelle, du capital humain, du capital social et l'influence de l'environnement sur l'employabilité.

Comme les études réalisées auprès de jeunes en situation de placement ne précisent pas systématiquement les types de placements des jeunes constituant leur échantillon, il a été décidé d'inclure tous les types de placement (famille d'accueil, foyer de groupe, centre de réadaptation). Également, les recherches préliminaires ont permis de constater que plusieurs travaux s'intéressant à l'insertion professionnelle des jeunes « à risque », « marginalisés » ou dits « vulnérables » incluent au sein de leur échantillon des jeunes ayant vécu un placement en protection de la jeunesse. Afin d'éviter d'écarter ces travaux qui pourraient se révéler pertinents pour les fins de la démarche, ceux-ci ont été retenus lorsqu'une majorité de jeunes inclus dans l'échantillon avait vécu un placement. Cela a permis d'inclure un document supplémentaire qui, malgré sa pertinence, aurait autrement été exclu de cette synthèse des connaissances.

Une première évaluatrice a procédé à la sélection des documents sur la base de leur titre et de leur résumé, réduisant le nombre de documents à 59. Deux évaluatrices indépendantes ont ensuite procédé à la lecture intégrale des documents afin d'en faire la sélection finale. Le coefficient Kappa (k) est de 0,66, indiquant un accord interjuge fort. En cas de désaccord, un consensus entre les évaluatrices a été obtenu à la suite de discussions. Cette deuxième évaluation a permis d'exclure 12 documents, dont 11 études réalisées auprès de jeunes en dehors des services de la protection de la jeunesse et une étude portant sur un autre objet que l'insertion professionnelle. Après discussion

au sein de l'équipe de recherche, il a été convenu d'exclure les documents portant exclusivement sur la scolarisation des jeunes placés. Bien que la scolarisation fasse partie intégrante du processus de développement de l'employabilité, il n'en demeure pas moins que l'objet principal du présent travail est l'insertion professionnelle des jeunes. De plus, comme la stratégie documentaire n'a pas été élaborée spécifiquement pour identifier la littérature portant sur la scolarisation des jeunes placés, il aurait été impossible d'assurer que la démarche de recherche en lien avec ce thème spécifique soit exhaustive. Ainsi, les documents portant uniquement sur un aspect particulier de la scolarisation sans faire de lien direct avec l'insertion professionnelle des jeunes ont été exclus. Cela a mené à l'exclusion de 11 documents supplémentaires. Ces documents traitent principalement des facteurs facilitant l'éducation des jeunes placés, leur succès académique et leur accès aux études supérieures. Au total, 36 documents ont été inclus dans la revue de la portée (voir figure 1 — PRISMA). Les principales caractéristiques de ces documents sont présentées en annexe B.

Figure 1
Diagramme PRISMA



Extraction et synthèse des données

Une grille d'extraction a été développée par la première autrice pour les fins du présent travail et révisée par une seconde experte. Les informations extraites consistent en un descriptif des *publications* (auteurs, année de publication, pays où a été réalisée l'étude, langue de publication, type de document et objectif de l'étude), des *concepts étudiés* (définition des concepts, indicateurs et outils de mesure), des *devis de recherche* (méthodologie, présence d'un groupe de comparaison, assignation aléatoire, taille de l'échantillon, attrition, nombre de temps de mesure), des *échantillons* (genre/sexe, âge, type de placement, âge moyen au moment du premier placement, nombre moyen

de placements, nombre moyen d'années en placement), des *interventions* en lien avec l'insertion professionnelle (milieu d'intervention, but, critères d'inclusion et d'exclusion, modalités d'intervention, durée, fréquence des activités, objectifs spécifiques, description des activités), ainsi qu'un sommaire des *résultats* et des *conclusions*. Le contenu de chaque document a été analysé et synthétisé selon quatre grands thèmes liés aux questions de recherche, c'est-à-dire la définition des conceptions d'employabilité et d'insertion professionnelle, le profil d'intégration professionnelle des jeunes, les facteurs de risque et de résilience, ainsi que les effets des services, programmes et politiques. Conformément aux normes de production des revues de la portée, aucune évaluation de la qualité ou du risque de biais des études n'a été réalisée. Lorsque des limites majeures ont été repérées, elles seront soulignées par souci de transparence et pour inviter le lecteur à interpréter avec précaution les résultats des études et les constats tirés des travaux dont il sera question dans les pages qui suivent.

RÉSULTATS

Caractéristiques des documents

Types de publications

Parmi les 36 documents retenus aux fins d'analyse, la majorité (k=28) consiste en des articles scientifiques publiés dans des revues avec comité de lecture. Les recherches documentaires ont aussi permis d'identifier huit documents dans la littérature grise, soit des mémoires (k=2), des thèses (k=3), des rapports de recherche (k=2) et un abrégé de recherche (k=1).

Pays

Plus de 60 % des travaux recensés ont été réalisés aux États-Unis (k=22). Les autres pays concernés sont le Canada (k=3), l'Australie (k=3), la Roumanie (k=2), l'Irlande (k=1), l'Espagne (k=1), ainsi que la Finlande (k=1). Deux études impliquent quant à elles une collecte de données dans plusieurs pays afin de réaliser des comparaisons internationales. Ces études ont été menées en Suède, au Danemark, en Finlande, au Brésil, en Espagne et aux Pays-Bas.

Échantillons

La quasi-totalité des études (k=33) ont été réalisées auprès d'échantillons constitués de jeunes et d'anciens jeunes placés, ainsi qu'auprès de jeunes de la population générale (groupe contrôle) afin de mieux comprendre en quoi ceux-ci se distinguent ou non des jeunes ayant vécu un placement. Ces études regroupent approximativement 297 000 personnes âgées de 13 à 49 ans. Il est toutefois difficile d'estimer avec précision le nombre de personnes concernées puisque, comme nous le préciserons un peu plus loin, plusieurs études consistent en des analyses secondaires de données issues de plus vastes études, créant ainsi des doublons dans les échantillons étudiés. Cette estimation tient donc compte à une seule reprise des échantillons concernés.

Concernant plus spécifiquement les jeunes ayant vécu un placement, ceux-ci ont principalement vécu en famille d'accueil et, dans une moindre mesure, en foyer de groupe, centre de réadaptation, ressource intermédiaire, appartement supervisé ou autre. Plusieurs études omettent cependant de préciser le milieu de placement des jeunes. De plus, la majorité des études n'offrent aucune information relative à la trajectoire de placement de ces jeunes (âge au premier placement, nombre de placements, durée des placements, etc.). Enfin, quelques études (k=4) incluent, en plus des jeunes concernés, des professionnels (intervenants en protection de la jeunesse, parents d'accueil, professionnels des milieux scolaires), ce qui a permis une triangulation des points de vue bonifiant notre compréhension du phénomène. L'information permettant d'estimer le nombre de professionnels inclus n'est pas disponible dans tous les documents concernés.

Méthodologie

Les études recensées ont utilisé principalement des devis quantitatifs (k=22). Une proportion moindre d'études qualitatives (k=7) et mixtes (k=5) a été identifiée. Deux documents n'incluent quant à eux aucune collecte de données (p. ex. : article théorique). Un peu plus du tiers des études (k=14) consiste en des analyses primaires de données, alors que la majorité (k=20) a procédé à des analyses secondaires. Dans le contexte du présent travail, cela pose une limite puisqu'une portion significative d'études ont été menées auprès des mêmes groupes de jeunes. Par exemple, six études utilisent les données de la *National Youth in Transition Database* (NYTD) et quatre autres les données de la *Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth*. C'est donc dire que ces 10 publications indépendantes ont en réalité été réalisées auprès de seulement deux échantillons distincts de jeunes.

Objets d'étude

L'objet principal des études recensées sont les facteurs de risque et de résilience associés à l'insertion professionnelle des jeunes (k=15), les services, programmes et politiques visant à soutenir le développement de l'employabilité et l'insertion professionnelle (k=11), les profils et trajectoires d'intégration professionnelle des jeunes dans les années suivant leur sortie des services (k=8), ainsi que les aspects théoriques des concepts d'employabilité et d'insertion professionnelle (k=2).

Question de recherche 1 : Comment ces travaux définissent-ils et mesurent-ils les concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité ?

L'insertion professionnelle

Le premier constat qui émerge est l'absence de définition du concept d'insertion professionnelle dans la quasi-totalité des études portant sur cette thématique. Un seul article (Arnau-Sabatés et coll., 2014, p. 254, traduction libre) précise que « l'insertion professionnelle est comprise comme le fait de maintenir les personnes impliquées et actives sur le marché du travail après leur sortie de placement, et implique de renforcer leurs qualités ainsi que leur potentiel à maintenir et progresser dans un emploi épanouissant qui favorise leur développement personnel et professionnel ». En l'absence de consensus quant à la définition de l'insertion professionnelle, il n'est pas étonnant de constater qu'aucun outil de mesure standardisé n'est cité ou utilisé dans les études afin de mesurer l'insertion professionnelle des jeunes dans les années suivant la fin de leur placement. L'insertion professionnelle est plutôt étudiée par le biais d'outils de mesure maison et, plus rarement, à partir de données administratives (p. ex. : programme de chômage). Au total, 16 indicateurs distincts ont été mesurés à travers les écrits afin de rendre compte de l'insertion professionnelle des jeunes. La plupart du temps, les études combinent deux indicateurs ou plus afin de mesurer le phénomène.

Tableau 2*Indicateurs de mesure de l'insertion professionnelle recensés dans les études (K=36)¹*

Indicateurs de mesure	Nombre d'études
Occuper un emploi au moment de la mesure	18
Être scolarisé au moment de la mesure	8
Niveau de revenus (salaire horaire, revenus mensuels ou annuels)	7
Être NEEF au moment de la mesure	3
Avoir travaillé dans les 12 derniers mois	2
Avoir bénéficié d'une aide financière publique ou informelle	2
Stabilité d'emploi (avoir travaillé 4 trimestres consécutifs, nombre de changements d'emploi, durée de l'emploi)	2
Avoir été scolarisé dans les 12 derniers mois	1
Avoir des difficultés économiques (emprunter de l'argent, loyer impayé, etc.)	1
Type d'emploi occupé	1
Qualité des relations de travail	1
Nombre d'heures travaillées par semaine	1
Satisfaction financière	1
Trajectoire de carrière	1
Perception de la notion de succès professionnel	1
Ambitions professionnelles	1

Comme il est possible d'observer dans le tableau 2, la vaste majorité des études cherche à quantifier l'insertion professionnelle des jeunes. Ces études s'intéressent à l'occupation principale des jeunes, comme le fait d'occuper un emploi à temps partiel ou à temps plein (k=18), d'être engagé dans un parcours de scolarisation (k=8) ou d'être NEEF (k=3). Elles s'intéressent également à la situation financière des jeunes, qui est mesurée par le niveau de revenus (k=7), le recours à des aides financières gouvernementales ou autres (k=2) et les difficultés économiques (n=1). Ces indicateurs de l'insertion professionnelle sont, pour la plupart, mesurés de manière statique dans le temps, c'est-à-dire à un moment précis, et ne permettent donc pas de nous informer sur la stabilité (ou l'instabilité) du parcours d'insertion professionnelle des jeunes. Seules deux études ont inclus des indicateurs liés à la stabilité d'emploi (avoir travaillé quatre trimestres consécutifs, nombre de changements d'emploi, durée de l'emploi). Comme le précisent Verdier et Vultur (2016), les indicateurs précédents ne suffisent à eux seuls à saisir la complexité du phénomène et son caractère dynamique. Ils laissent également peu de place à la manière dont est vécu le processus d'insertion professionnelle par les jeunes et relaient au second plan d'autres indicateurs plus subjectifs, mais tout aussi importants, pour nous informer sur la particularité du vécu de ces jeunes en matière d'insertion sur le marché de l'emploi.

Quelques études se sont intéressées à des aspects plus qualitatifs de l'insertion professionnelle, tels que la qualité des relations en milieu de travail (k=1), les types d'emplois occupés par les jeunes (k=1), le niveau de satisfaction par rapport à sa situation financière (k=1) et les ambitions

¹ Sur les 36 documents retenus dans la revue de la portée, seuls 24 incluent des indicateurs de l'insertion professionnelle.

professionnelles des jeunes placés (k=1). L'étude qualitative de Kitchenham et Domene (2021) s'est quant à elle intéressée à la façon dont les jeunes femmes ayant vécu un placement conceptualisent la notion de succès professionnel ou, en d'autres mots, ce qui caractérise une insertion professionnelle réussie. Trois grands thèmes émergent de leurs propos. D'abord, l'importance accordée à la sécurité économique, c'est-à-dire le désir des jeunes femmes d'atteindre une stabilité sur le plan financier et de l'emploi qui sera suffisante pour vivre confortablement et améliorer leur qualité de vie. Les jeunes femmes nomment ensuite l'importance d'être intégrée dans un environnement de travail soutenant qui leur permet de développer une vision positive d'elles-mêmes et de se sentir liées de manière positive aux collègues de travail. Pour certaines de ces jeunes femmes, le monde du travail est perçu comme le premier environnement social où elles se sentent bien avec elles-mêmes et où elles peuvent développer des relations saines et se lier significativement aux autres, ce qui contribue à leur bien-être général. Avoir l'opportunité d'être intégrées dans un tel milieu de travail est considéré comme un indicateur de succès professionnel par les jeunes femmes. Le dernier thème qui émerge de leurs propos est l'importance de s'investir dans une carrière qui leur convient, c'est-à-dire qui répond à leurs besoins personnels, interpersonnels et environnementaux sans avoir de répercussions négatives sur leur santé mentale. Les femmes expliquent que leur emploi doit pouvoir être adapté à leur réalité et éviter de les replonger dans les traumatismes qu'elles ont vécus à l'enfance. Elles soulignent aussi l'importance que leur carrière soit significative pour elles, qu'elle leur apporte un sentiment d'accomplissement et contribue à leur développement tant personnel que professionnel. En somme, cette étude suggère que même un concept en apparence objectif revêt une certaine subjectivité. De plus, les jeunes femmes accordent de l'importance à des aspects de l'insertion professionnelle qui ne semblent pas avoir été explorés dans la littérature, notamment l'importance d'obtenir un emploi qui leur permet une croissance personnelle. Il apparaît ainsi pertinent que les études à venir s'intéressent à la manière dont les jeunes conçoivent leur propre réussite professionnelle ; conception qui peut s'éloigner des définitions plus traditionnelles de la réussite. Il convient également d'explorer comment leurs expériences passées façonnent leur conception de l'insertion professionnelle et de la réussite.

L'employabilité

L'employabilité étant un concept qui couvre un large éventail de connaissances, compétences et ressources, il n'est pas étonnant, encore une fois, d'observer une grande hétérogénéité dans les écrits quant à la manière de la mesurer. La plupart des études ont recours à des indicateurs liés au capital humain des jeunes, dont le niveau d'éducation, qui est l'indicateur le plus fréquemment utilisé (k=15). Quelques études ont ciblé des compétences plus spécifiques, telles que l'autodétermination, la capacité à travailler en équipe, la communication et le sentiment d'efficacité. Dans une moindre mesure, les écrits font également mention d'indicateurs liés au capital social des jeunes, dont l'étendue de leur réseau social et la perception qu'ils ont des soutiens disponibles. À l'instar de l'insertion professionnelle, les recherches documentaires n'ont pas permis d'identifier d'outils de mesure de l'employabilité faisant consensus. Les construits associés à l'employabilité sont néanmoins plus souvent mesurés à l'aide d'outils standardisés et validés, bien que ce ne soit pas la norme, augmentant la robustesse des études sur le sujet.

Tableau 4
Indicateurs de mesure de l'employabilité recensés dans les études (K=36)²

Indicateurs de mesure	Nombre d'études
Niveau d'éducation (diplômes obtenus, plus haut niveau d'éducation atteint)	15
Habilités en lecture et en mathématiques	3
Participation à des activités de préparation à l'emploi	1
Réseau social	1
Autodétermination	1
Soutien social perçu	1
Capacité à travailler en équipe	1
Communication	1
Écoute active	1
Résolution de conflits	1
Se sentir prêt à l'emploi	1
Avoir les documents nécessaires à l'emploi (NAS, permis, etc.)	1
Ambitions de carrière	1
Exploration de carrière (intérêt, valeurs, prérequis, but, etc.)	1
Barrières à l'emploi	1
Sentiment d'efficacité	1
Engagement envers l'école	1
Perception de sa capacité à faire face aux problèmes en milieu de travail	1

Si le concept d'insertion professionnelle demeure flou sur le plan théorique, quelques auteurs se sont penchés plus en profondeur sur celui d'employabilité. Selon Gates et coll. (2018), le développement de l'employabilité (*career readiness preparation*) contribue à l'insertion professionnelle en aidant les jeunes à identifier un objectif de carrière, planifier un parcours de formation et d'expériences d'emploi nécessaires pour atteindre cet objectif, et obtenir les habiletés, connaissances et soutiens requis pour naviguer à travers ce parcours. Selon ces auteurs, les habiletés et connaissances dont il est question vont bien au-delà la recherche et l'obtention d'un emploi. Cela inclut l'acquisition de compétences relationnelles nécessaires pour développer des relations positives et productives en milieu de travail, et surmonter les obstacles à leur insertion professionnelle. Cela comprend aussi le développement de l'autodétermination, soit la capacité des jeunes à faire des choix et à participer activement à la planification de leur carrière. Cette définition rejoint celle utilisée dans les travaux d'Arnau-Sabatés et coll. (2014), qui précisent que l'employabilité réfère aux compétences et aux attributs de base exigés par les employeurs et le marché du travail. Cela comprend les compétences requises pour obtenir et maintenir un emploi, et ce, indépendamment du type d'emploi. En effet, ces compétences sont transférables à d'autres contextes personnels ou professionnels, ou à d'autres rôles exercés par les individus. Elles incluent non seulement des compétences liées au monde de l'emploi, mais aussi des compétences personnelles acquises tout au long de son développement.

² Sur les 36 documents retenus dans la revue de la portée, seuls 17 incluent des indicateurs de l'employabilité.

Deux études se réfèrent à la *Social cognitive career theory* (Tilbury et coll., 2011 ; Creed et coll., 2011) pour mieux conceptualiser l'employabilité. Cette théorie identifie trois variables qui guident nos actions en lien avec le développement d'une carrière : le sentiment d'efficacité, les objectifs et ambitions, ainsi que les attentes. Cette théorie reconnaît que des facteurs personnels, contextuels et environnementaux peuvent faciliter ou entraver le développement de nos intérêts et les décisions que l'on prend relativement à notre carrière. D'autres travaux réfèrent plutôt à la théorie du capital social (Hook et Courtney, 2010 ; Ludeke, 2022 ; Vorhies et coll., 2012) où trois types de capital sont cités comme ayant une influence sur l'employabilité des jeunes : le capital personnel/humain, qui réfère aux caractéristiques et comportements des jeunes (p. ex. : difficultés de santé mentale, délinquance, niveau d'éducation); le capital social, c'est-à-dire la qualité et l'étendue de son réseau social, ainsi que les différentes formes de soutien pouvant en découler; et le capital culturel, soit la capacité des jeunes à acquérir certaines connaissances et à adopter des comportements valorisés par la société (p. ex. : se vêtir convenablement, agir de manière adéquate avec ses collègues et ses employeurs, utiliser un langage approprié, etc.).

Dans leurs travaux, Arnau-Sabatés et coll. (2014) proposent un cadre conceptuel, le *IARS (children and young people at risk) employability competence framework*, qui définit huit compétences essentielles au développement de l'employabilité des jeunes placés. Ces compétences sont dites transversales, en ce sens où elles peuvent être utiles dans de nombreux contextes de vie et types d'emploi. Elles ont été ciblées puisqu'il s'agit de compétences importantes aux yeux des employeurs et qu'elles aideraient les jeunes placés à répondre aux demandes parfois exigeantes du monde du travail, mais aussi, plus globalement, de la société moderne. Les auteurs soulignent que la plupart des compétences contribuant à l'employabilité des jeunes leur sont habituellement enseignées au sein même de leur famille, et ce, dès un jeune âge. Chez les jeunes placés en milieu institutionnel, cette responsabilité revient en grande partie aux professionnels qui ont comme rôle de soutenir la transition à la vie adulte de ces jeunes et leur offrir le soutien nécessaire pour obtenir et maintenir un emploi. Bien que ce cadre conceptuel n'ait pas encore été validé, il offre un éclairage intéressant sur certaines compétences pouvant être la cible de programmes visant le développement de l'employabilité des jeunes : l'organisation, la résolution de problèmes, travail d'équipe, flexibilité, co-responsabilité, etc. (voir Annexe C).

De son côté, Stevenson (2017) identifie cinq concepts théoriques les plus souvent associés au développement de l'employabilité chez les jeunes en situation de vulnérabilité (p. ex. : être en situation de minorité ethnique, famille avec un faible statut socioéconomique). Le premier concept, celui de la *représentation du monde du travail*, peut influencer la motivation du jeune à se mettre en action pour développer son employabilité ou s'intégrer en emploi. Chez les jeunes en situation de vulnérabilité, le travail peut être perçu davantage comme une nécessité qu'une manière de s'épanouir. Ces jeunes peuvent avoir tendance à croire qu'ils ont moins d'opportunités d'emploi ou de carrière que les autres jeunes de leur âge. Il est recommandé que les interventions explorent la perception des jeunes concernant le monde de l'emploi, déconstruisent la vision selon laquelle ils sont limités dans leurs choix et offrent de l'information sur l'éventail de choix de carrière disponibles. Le deuxième concept est *l'exploration du monde du travail*, qui correspond aux comportements des jeunes ayant pour but d'améliorer leur connaissance d'eux-mêmes et de leur environnement dans l'objectif de cheminer dans leur choix de carrière. Le troisième concept

correspond aux *ambitions et aux attentes en matière de carrière*. Il s'agit de la carrière de rêve des jeunes et celle qu'ils croient être réaliste d'atteindre. Comme il a été discuté un peu tôt, les jeunes placés tendent à avoir de plus faibles ambitions de carrière, ce qui pourrait expliquer pourquoi plusieurs d'entre eux ne poursuivent pas d'études postsecondaires. Le quatrième concept, les *intérêts professionnels*, sont reconnus pour être influencés par des facteurs personnels (p. ex. : genre) et contextuels (p. ex. : soutien disponible). Lorsqu'un jeune perçoit de nombreux obstacles à son insertion en emploi, il aura tendance à limiter ses champs d'intérêt et avoir le sentiment que moins de choix de carrière s'offre à lui. La littérature reconnaît les effets positifs de la correspondance entre les intérêts professionnels et le milieu de travail, entre autres sur le sentiment de satisfaction et le bien-être psychologique des individus. Finalement, le dernier concept est celui de l'*expérimentation d'un emploi à temps partiel*. Au-delà le revenu, l'obtention d'un emploi dès l'adolescence permet aux jeunes de développer et de mettre en pratique des valeurs et des habiletés liées au monde du travail (p. ex. : travail d'équipe, organisation, communication). Ces concepts théoriques ont guidé le développement d'une intervention de groupe ayant pour but de développer l'employabilité des jeunes placés sous la protection de la jeunesse (voir Annexe D). Aucune évaluation permettant de juger de l'efficacité de cette intervention de groupe n'a cependant été réalisée à ce jour.

En somme, l'absence de définition claire et commune des concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité, comme en témoigne le nombre élevé de construits qui y sont associés et qui ont fait l'objet d'études, semble contribuer à notre difficulté à étudier ces phénomènes. Cette absence de consensus peut aussi représenter un frein au développement des services et programmes visant à soutenir l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes en situation de placement. Une meilleure conceptualisation du phénomène aiderait à mieux définir les objectifs de ces programmes et à mieux en saisir les potentiels effets. Également, mis à part quelques études qui se réfèrent à la notion de capital social, il ressort que, tant du côté conceptuel que dans la tentative de mesurer ces concepts, une plus grande importance est accordée aux facteurs qui relèvent davantage des jeunes eux-mêmes. Il est indéniable qu'il soit essentiel de cultiver leurs facteurs de protection individuels afin d'augmenter leur chance de succès. Or, comme il sera discuté plus loin, de nombreux facteurs présents dans les sphères sociales et environnementales ont eux aussi une influence significative sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes placés et méritent notre attention. Ces jeunes ne peuvent à eux seuls porter le poids de leur réussite professionnelle sur leurs épaules. Le développement de leur employabilité et le soutien à leur insertion professionnelle sont une responsabilité partagée par l'ensemble des personnes qui gravitent autour de ces jeunes.

Question de recherche 2 : Quel est le portrait des jeunes sur le plan de l'insertion professionnelle dans les années suivant la fin du placement ?

Parmi les documents recensés (K=36), 18 études nous informent sur la scolarisation, l'insertion en emploi et le bien-être économique des jeunes dans les années suivant la fin de leur placement. La majorité de ces documents (k=12) présentent les résultats d'études longitudinales qui permettent de décrire l'intégration en emploi de ces jeunes sur une période allant jusqu'à 12 ans après l'atteinte de leur majorité. Ces études possèdent des qualités méthodologiques notables, notamment

l'inclusion de groupes de comparaison (k=7) constitués de jeunes de la population générale ou possédant des facteurs de risque similaires aux jeunes placés. Comme il a été souligné plus tôt, plusieurs de ces études consistent cependant en des analyses secondaires de données issues de plus vastes études ou de bases de données nationales. Cela représente une limite majeure de la littérature puisque l'on note l'utilisation récurrente, principalement dans les études américaines, des données de la *National Youth in Transition Database* (k=5) et de la *Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth* (k=4). En d'autres mots, la moitié des études recensées présentant des données sur l'insertion professionnelle des jeunes ont été réalisées auprès de seulement deux échantillons distincts de jeunes.

Scolarisation

Sur le plan de la scolarisation, la littérature permet difficilement de tirer des conclusions quant au taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires (DES) chez les jeunes placés. Selon les études recensées, entre 38 % et 83 % de ces jeunes ont complété leurs études secondaires (Cheatman, 2016 ; Kim et coll., 2019 ; Liu, 2020 ; Naccarato et coll., 2010 ; O'Brien et coll., 2010 ; Olson, 2019 ; Okpych et Courtney, 2011). Il semble néanmoins qu'à travers les années ce portrait se soit amélioré. En effet, les études réalisées il y a plus de 10 ans dressaient un portrait plus défavorable de l'éducation des jeunes placés, avec un taux d'obtention d'un DES oscillant entre 38 % et 57 % (Naccarato et coll., 2010 ; O'Brien et coll., 2010 ; Okpych et Courtney, 2011). Plus récemment, les taux observés varient plutôt de 62 % à 83 % (Cheatman, 2016 ; Kim et coll., 2019 ; Liu, 2020 ; Olson, 2019). Bien que plus d'études soient nécessaires pour valider cette hypothèse, les données récentes tendent à démontrer un écart moins grand entre les taux d'obtention d'un DES des jeunes ayant vécu un placement et ceux de la population générale. À titre comparatif, le taux d'obtention d'un DES au Québec en 2022 se situait à 82 % des jeunes, toutes populations confondues (Ministère de l'Éducation, 2022). D'un autre côté, il ressort que les jeunes ayant vécu un placement sont toujours peu nombreux à poursuivre des études au-delà le niveau secondaire. Selon les études, entre 28 % et 56 % des jeunes ont amorcé un parcours d'éducation postsecondaire (Cheatman, 2016 ; Kim et coll., 2019 ; Naccarato et coll., 2010 ; O'Brien et coll., 2010). Cela est préoccupant considérant les attentes en matière de qualification qui sont à la hausse depuis les dernières décennies. Cette réalité pourrait entraîner une surreprésentation des jeunes anciennement placés en protection de la jeunesse dans les emplois sous-qualifiés qui sont souvent synonymes de précarité. Finalement, il importe de souligner qu'il existe une hétérogénéité significative au sein des parcours de scolarisation des jeunes placés. De par le cumul de différents facteurs de risque, certains jeunes sont moins susceptibles que d'autres d'obtenir un DES et de poursuivre des études postsecondaires. Ces facteurs seront discutés un peu plus loin.

Insertion en emploi

Les études montrent que les jeunes placés sont plus susceptibles que leurs pairs d'être ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) dans les années suivant la fin de leur placement. Celles-ci rapportent des taux de jeunes NEEF variant de 17 % à 49 %, soit bien au-delà des taux observés dans la population générale (Berlin et coll., 2021 ; Cheatman, 2016 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Goyette et coll., 2021 ; Osvat et Marc, 2013). En effet, selon une étude menée dans trois pays

scandinaves, les jeunes ayant vécu un placement seraient quatre fois plus à risque de se retrouver NEEF que les jeunes de la population générale, même après le contrôle de variables telles que le niveau d'éducation et la consommation de la mère (Berlin et coll., 2021), ce qui tend à soutenir l'association entre le placement en protection de la jeunesse et les difficultés d'insertion professionnelle vécues à l'âge adulte.

Le tableau qui suit détaille les principales occupations des jeunes dans les années suivant la fin de leur placement. Certaines des études présentées permettent de suivre l'évolution de l'insertion professionnelle sur une période s'échelonnant sur plusieurs années. Si certaines études tendent à montrer une augmentation du taux de jeunes en emploi au fil des ans (p. ex. : Hook et Courtney, 2011), d'autres mettent plutôt en lumière une diminution du taux d'emploi avec l'avancement en âge, accentuant l'écart entre les jeunes placés et leurs pairs (p. ex. : Stewart et coll., 2014). Tous s'entendent néanmoins sur le fait que le taux de jeunes en emploi demeure bas en comparaison aux jeunes de la population générale.

Tableau 5
Principales occupations des jeunes dans les années suivant le placement

Étude	Âge lors de la mesure	En emploi	Aux études	En emploi et aux études	NEEF
Hook et Courtney (2011)	17 ans	35 %	82 %	n.d	n.d
	19 ans	40 %	51 %	n.d	n.d
	21 ans	51 %	25 %	n.d	n.d
	24 ans	47 %	16 %	n.d	n.d.
Stewart et coll. (2014)	19 ans	70 % à 80 %	n.d	n.d	n.d
	24 ans	61 % à 65 %	n.d	n.d	n.d
	30 ans	38 %	n.d	n.d	n.d
Goyette et coll. (2021)	19 ans	33 %	18 %	21 %	28 %
Olson (2019)	19 ans	41 %	n.d	n.d	n.d
Cheatman (2016)	19 ans	36 %	28 %	n.d	49 %
Kim et coll. (2019)	21 ans	30 %	n.d	n.d	n.d
Geiger et Okpych (2011)	21 ans	41 %	11,5 %	16,5 %	30,7 %
Liu (2020)	21 ans	58 %	n.d	n.d	n.d
Dima (2013)	20 à 22 ans	68 %	n.d	n.d	n.d
Osvat et Marc (2013)	18 à 32 ans	61 %	22 %	n.d	17 %
Okpych et Courtney (2014)	26 ans	49 %	18 %	n.d	33 %

Comme il est possible d'observer dans le tableau précédent, les études permettent de faire un portrait de la principale activité des jeunes à certains moments définis de leur parcours, mais ne nous informe pas sur les raisons justifiant l'inactivité de certains. C'est ce qui a intéressé Hook et Courtney (2011), qui ont documenté les raisons expliquant pourquoi certains jeunes ayant vécu un placement ne sont pas intégrés en emploi une fois adulte. Le principal motif cité par les répondants est qu'ils sont activement à la recherche d'un emploi, mais peinent à en obtenir un. Un pourcentage non négligeable d'entre eux est inactif en raison de leur incarcération, une réalité qui touche en plus grande proportion les garçons. Enfin, une plus faible proportion de jeunes font mention d'une

incapacité à travailler ou d'autres motifs personnels tels que la parentalité. Malheureusement, aucune autre étude recensée ne permet de mieux comprendre les motifs expliquant le faible taux d'activité des jeunes.

Au-delà du taux d'emploi à l'âge adulte, qui donne généralement un portrait statique de l'insertion professionnelle des jeunes, quelques études se sont intéressées à d'autres aspects de l'insertion. Ces études témoignent de la précarité des emplois, qui s'illustre notamment par une grande instabilité (Dima, 2013 ; Dworsky et Gitlow, 2017 ; Kääriälä et coll., 2019 ; Stewart et coll., 2014). L'étude de Kääriälä et coll. (2019) a comparé les trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes ayant vécu un placement à celles d'un groupe apparié de jeunes partageant les mêmes caractéristiques sociodémographiques et celles d'un groupe de jeunes de la population générale. Les données montrent que les jeunes placés sont plus susceptibles de s'insérer dans une trajectoire marquée par l'alternance entre des périodes d'emploi, de chômage et d'aide sociale (21 %) que le groupe apparié (8 %) et la population générale (3 %). À l'opposé, la majorité des jeunes de la population générale (74 %) et du groupe apparié (62 %) s'insèrent dans une trajectoire où le parcours d'éducation et d'emploi entre l'âge de 18 et 25 ans est relativement stable, en comparaison à seulement 38 % des jeunes placés. D'autres études mettent elles aussi de l'avant l'instabilité vécue par ces jeunes sur le plan de l'emploi. Dans son étude, Dima (2013) a observé que dans les quatre années suivant la fin du placement, la majorité des jeunes sondés (58 %) ont changé d'emploi à cinq reprises ou plus. Ceux présentant une plus grande instabilité d'emploi rapportent, en moyenne, changer d'emploi tous les six mois. Ces résultats rejoignent ceux de Stewart et coll. (2014) qui montrent que les jeunes placés sont moins nombreux à avoir été en emploi pour une durée de 12 mois consécutifs que les jeunes de la population générale. Mis à part la question de l'instabilité, les études soulèvent également le fait que plusieurs de ces jeunes se retrouvent dans des emplois à temps partiel (Hook et Courtney, 2011) et qu'ils sont nombreux à occuper des emplois qui nécessitent peu de qualification, principalement dans le domaine de la construction et des services (p. ex. : entretien ménager, cuisine, serveur, etc.; Dima, 2013). Les données concernant les types d'emploi occupés par les jeunes anciens placés demeurent elles aussi préliminaires. Il serait pertinent que les études à venir accordent davantage d'attention à des aspects plus qualitatifs de l'insertion professionnelle (p. ex. : types d'emplois occupés), plutôt que de se limiter à quantifier l'insertion en emploi après la fin du placement.

Bien-être économique

Sur le plan économique, bien que les études montrent une augmentation graduelle des revenus annuels des jeunes dans les premières années suivant la fin du placement (Hook et Courtney, 2010 ; 2011), ils demeurent relativement bas en comparaison aux jeunes de la population générale (Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011 ; Okpych et Courtney, 2014 ; Stewart, Kum, Barth et Duncan, 2014). Dans l'étude de Hook et Courtney (2010 ; 2011), 56 % des jeunes de 24 ans ayant vécu un placement possèdent un revenu sous le seuil de la pauvreté. De leur côté, Okpych et Courtney (2014) en arrivent au constat que les jeunes ayant vécu un placement, lorsqu'âgés de 26 ans, gagnent la moitié moins que les jeunes de la population générale, soit en moyenne 9 933\$ par année. À son tour, la précarité économique peut contribuer à la vulnérabilité de ces jeunes et à l'instabilité vécue dans d'autres sphères de vie, notamment résidentielle.

Question de recherche 3 : Quels sont les facteurs freinant ou facilitant l'insertion professionnelle ?

Les trois quarts des études recensées (k=27) se sont intéressées aux facteurs susceptibles de freiner ou de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes après leur placement. L'étude de ces facteurs s'est faite majoritairement en ayant recours à des devis quantitatifs (k=16) ou mixtes (k=5) permettant de déterminer l'association entre certaines caractéristiques personnelles, sociales et environnementales des jeunes et des indicateurs de l'insertion professionnelle. Le plus souvent, ces indicateurs ont trait aux chances d'être en emploi dans les années suivant la fin du placement, aux revenus et au plus haut niveau d'éducation atteint par ces jeunes. Quelques études (k=8) ont, de plus, inclus dans leurs analyses des groupes contrôles afin de déterminer si l'influence de ces facteurs diffère entre les jeunes ayant vécu un placement et les jeunes de la population générale. Dans une moindre mesure, quelques études (k=6) ont plutôt eu recours à un devis qualitatif. Dans ce contexte, des entrevues ont été réalisées avec des jeunes ayant fait l'expérience d'un placement en milieu substitut et des professionnels les accompagnant afin d'explorer leur perception quant aux facteurs ayant une influence négative ou positive sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Au total, les documents recensés mettent en lumière 18 facteurs de risque pouvant représenter un frein à l'insertion professionnelle des jeunes ayant vécu un placement. D'un autre côté, sept éléments sont plutôt identifiés comme étant des facteurs de résilience, c'est-à-dire qu'ils sont susceptibles de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes et leur fonctionnement optimal sur le marché de l'emploi, en dépit de l'adversité à laquelle ils ont fait face durant l'enfance. L'ensemble de ces facteurs peuvent être regroupés selon le modèle de Presti et coll. (2016 ; 2019), qui soutient que quatre dimensions ont une influence sur l'employabilité des jeunes et peuvent freiner ou contribuer à leur insertion sur le marché de l'emploi : l'identité professionnelle, le capital humain et développement professionnel, le capital social et réseautage, ainsi que l'environnement.

Il est à noter que dans plusieurs cas, la direction de l'association entre ces facteurs et l'insertion professionnelle peut être bidirectionnelle. Par exemple, il est possible que la criminalité agisse comme frein à l'insertion en emploi, entre autres dans le cas d'une incarcération ou lorsqu'une personne a un casier judiciaire limitant ses opportunités d'emploi. En même temps, la criminalité peut également être le résultat de difficultés d'insertion professionnelle, puisqu'elle offre une alternative pour se procurer des revenus et subvenir à ses besoins. Sauf en cas d'indication contraire dans le texte, on ne peut conclure à un lien de causalité entre les facteurs présentés dans les pages suivantes et l'insertion en emploi des jeunes.

Tableau 6
Facteurs influençant l'insertion professionnelle des jeunes placés

Identité professionnelle	Capital humain et développement professionnel	Capital social	Environnement
1. Ambitions professionnelles	1. Caractéristiques sociodémographiques	1. Développement socioémotionnel	1. Stigmatisation
2. Motivation à travailler	2. Parentalité précoce	2. Environnement familial	2. Caractéristiques du placement
	3. Santé mentale	3. Environnement scolaire	3. Maltraitance
	4. Problèmes comportementaux	4. Soutien social et accès aux services	4. Itinérance
	5. Scolarisation		5. Barrières logistiques
	6. Caractéristiques personnelles		6. Caractéristiques du marché de l'emploi
	7. Connaissances et habiletés en lien avec le monde du travail		
	8. Expériences de travail		

Identité professionnelle

Ces facteurs ont trait à la capacité des jeunes à se fixer des objectifs de carrière, se projeter dans un avenir professionnel et donner un sens à leurs expériences de travail. Il s'agit également de l'importance que les jeunes accordent à leurs expériences professionnelles (Lo Presti et Pluviano, 2016 ; Lo Presti et coll., 2019). Les études recensées mettent de l'avant deux facteurs de risque et de résilience liés à l'identité professionnelle des jeunes placés : les ambitions professionnelles et la motivation à travailler.

▪ **Ambitions professionnelles**

Deux études se sont intéressées aux ambitions professionnelles des jeunes ayant vécu un placement (Creed et coll., 2011 ; Göbel et coll., 2019). L'étude de Creed et coll. (2011) a comparé les ambitions professionnelles d'un groupe de 202 jeunes placés de 13 à 18 ans à celles d'un groupe de 202 jeunes de la population générale. Les résultats montrent que les jeunes en situation de placement aspirent à des carrières moins complexes que leurs pairs, c'est-à-dire nécessitant généralement une qualification moindre. Non seulement ont-ils des ambitions plus faibles, mais ils sont également plus nombreux que les autres jeunes à percevoir que leurs parents ont eux aussi de faibles attentes à leur égard. Ces faibles ambitions professionnelles peuvent faire en sorte que les jeunes ayant vécu un placement se retrouvent davantage à occuper des emplois qui nécessitent un parcours de formation plus court et moins d'habiletés spécifiques. Aussi, ces emplois sont généralement associés à un salaire moins élevé et peuvent être moins satisfaisants et gratifiants à long terme. Notons que les résultats de cette étude ne permettent pas d'affirmer que le placement puisse à lui seul expliquer les ambitions professionnelles plus basses de ces jeunes en comparaison de leurs pairs, puisque l'étude n'a pas contrôlé pour d'autres variables y étant associées (p. ex. : situation de défavorisation sociale). Les jeunes placés peuvent aussi avoir tendance à reconsidérer

leur futur et les opportunités de carrière qui s’offrent à eux en raison des limites systémiques auxquelles ils sont confrontés ou aux limites qu’ils s’imposent eux-mêmes.

La famille occupe généralement un rôle important dans le processus d’exploration des ambitions professionnelles en offrant des conseils, de l’information et en facilitant les expérimentations au sein du monde du travail. Quant aux jeunes placés, qui peuvent avoir un réseau social limité et peu de contacts avec les membres de leur famille, il est essentiel de leur permettre, eux aussi, d’explorer différents types de carrières et de leur offrir l’opportunité de découvrir leurs intérêts et leurs ambitions professionnelles (Creed et coll., 2011 ; Göbel, Hansmeyer, Lunz et Peters, 2019). Les travaux de Creed et coll. (2011) font la lumière sur l’importance de cultiver ces ambitions professionnelles chez les jeunes placés. Les données de l’étude suggèrent que les jeunes ayant de plus hautes ambitions professionnelles sont davantage portés à se mettre en action et à poser des gestes concrets pour explorer les domaines d’emploi qui les intéressent. Comme les ambitions professionnelles sont en quelque sorte malléables, il est suggéré que les jeunes placés puissent bénéficier d’interventions visant à encourager l’exploration de leurs ambitions et à leur permettre de fixer des objectifs de carrière aussi élevés que leurs pairs.

▪ Motivation à travailler

Dans l’étude de Vorhies et coll. (2012), les jeunes rencontrés considèrent que la motivation à travailler est un facteur important pour obtenir et maintenir un emploi. Ceux-ci définissent parfois la motivation de manière tangible (p. ex. : avoir des revenus), mais ils réfèrent également à des concepts plutôt liés à leur capital social. Ces jeunes nomment l’importance d’avoir une personne dans leur entourage qui croit sincèrement en leurs chances de succès et qui les motive dans leur processus d’insertion professionnelle. Ils se disent également motivés par la possibilité de se procurer des biens sans devoir demander quoique ce soit aux autres et ainsi être davantage autonomes. Enfin, la motivation à travailler de certains d’entre eux est guidée par un désir de réciprocité avec les membres de leur entourage. Ces jeunes mentionnent leur désir de redonner aux autres et de soutenir financièrement une autre personne dans le besoin.

Capital humain et développement professionnel

Ces facteurs réfèrent aux connaissances et aux compétences liées au domaine de l’emploi, mais également plus générales et utiles au quotidien. L’acquisition de ces connaissances et compétences est influencée par différents éléments, notamment le niveau d’éducation, les expériences de travail et les habiletés cognitives des jeunes. Le capital humain réfère aussi aux traits de personnalité des jeunes et à leurs caractéristiques personnelles pouvant avoir une influence sur le développement de l’employabilité (Lo Presti et Pluviano, 2016 ; Lo Presti *et al*, 2019). Les facteurs liés au capital humain des jeunes placés sont ceux ayant reçu le plus d’attention dans les études recensées. En tout, huit facteurs sont identifiés comme pouvant avoir une influence sur l’employabilité et l’insertion professionnelle des jeunes : les caractéristiques sociodémographiques, la parentalité précoce, la santé mentale, les problèmes comportementaux, la scolarisation, les caractéristiques personnelles, les connaissances et habiletés en lien avec le monde du travail et les expériences de travail.

▪ Caractéristiques sociodémographiques

Les résultats des études divergent concernant l'influence du genre sur l'insertion professionnelle des jeunes placés. Alors que certains auteurs ne font aucun lien entre le genre et le risque d'être NEEF dans les années suivant la fin d'un placement (Berlin et coll., 2021 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Naccarato, Brophy et Courtney, 2010), d'autres arrivent au constat que les femmes ont significativement plus de chance d'obtenir un diplôme d'études secondaires et d'être actives sur le marché du travail une fois devenues adultes (Campbell, 2021; Cassarino-Perez et coll., 2018; Cheatman, 2016; Kääriälä, Haapakorva, Pekkarinen et Sund, 2019). Selon Campbell (2021), les hommes ayant vécu un placement durant l'enfance présentent plus de difficultés d'insertion professionnelle puisqu'ils cumulent davantage de facteurs de risque ayant un impact sur leur scolarisation et leur insertion en emploi, notamment un plus haut taux d'incarcération que les femmes. De leur côté, Cassarino-Perez et coll. (2018) précisent que même si les femmes présentent un portrait plus avantageux en matière d'insertion professionnelle, celles-ci demeurent surreprésentées au sein des emplois « traditionnellement féminins ». Ces emplois peuvent faire en sorte qu'elles se retrouvent dans une situation de précarité financière même si elles sont davantage insérées en emploi que les hommes. Au-delà du taux d'emploi, il importe de prendre en compte d'autres indicateurs de l'insertion afin d'avoir un portrait plus juste de la situation et du bien-être de ces personnes.

Concernant l'ethnie, la littérature est d'autant plus mitigée. Deux études ont démontré que les jeunes racisés ont moins de chance de s'insérer en emploi après un placement (Campbell, 2021 ; Hook et Courtney, 2010). Une méta-analyse regroupant les résultats de 17 études montre plutôt que l'ethnie n'a pas d'effet sur les chances d'être en emploi ou d'obtenir un diplôme d'études secondaires (Cassarino-Perez et coll., 2018). Dans l'immédiat, il n'est donc pas possible d'associer l'ethnie et les chances d'insertion professionnelle après un placement.

▪ Parentalité précoce

La parentalité précoce est un phénomène particulièrement présent chez les jeunes placés. Dans une étude, 26 % des jeunes femmes ayant vécu un placement durant l'enfance sont devenues mères avant l'âge de 25 ans et se sont retirées du marché du travail ou de leur parcours de scolarisation, alors que ce taux se situe à 8 % chez la population générale (Kääriälä et coll., 2019). Geiger et Okpych (2011) suggèrent que le fait d'avoir un enfant diminue significativement les chances d'être aux études ou en emploi à l'âge de 21 ans. De plus, certains résultats laissent croire que la parentalité affecte différemment l'insertion professionnelle des garçons et des filles. Comparativement aux femmes sans enfant, les jeunes mères sont 60 % plus à risque d'être sans emploi. Inversement, les jeunes pères sont 70 % plus susceptibles d'être en emploi que les jeunes hommes sans enfant. Les jeunes mères sont ainsi plus susceptibles de se retirer du marché de l'emploi afin d'assumer leur rôle parental, contrairement aux jeunes pères qui s'insèrent davantage en emploi afin d'assumer un rôle de pourvoyeur (Hook et Courtney, 2011). Aussi, les études précisent que certains aspects de la parentalité auraient un plus grand impact sur l'insertion professionnelle des jeunes placés et sur leur bien-être économique. Notamment, les parents plus jeunes à la naissance du premier enfant et ceux ayant plus d'un enfant avant leur sortie des services

de protection de l'enfance rapportent des revenus significativement plus bas (Dworsky et Gitlow, 2017). L'ensemble de ces constats témoigne de l'importance de mieux cibler les besoins des jeunes parents en termes d'insertion professionnelle, de rendre accessibles des services de santé reproductive aux jeunes placés afin de limiter les situations de parentalité précoce, et de mettre en place des services facilitant la scolarisation et l'intégration en emploi des jeunes parents (Hook et Courtney, 2011 ; Kääriälä et coll., 2019).

▪ Santé mentale

Plusieurs études réalisées auprès de jeunes ayant vécu un placement soulignent les conséquences du trauma (Tilbury et coll., 2011), de la déficience intellectuelle (Geiger et Okpych, 2011 ; Tilbury et coll., 2011) et des diagnostics de santé mentale (Campbell, 2021 ; Gates et coll., 2018) sur l'employabilité et l'insertion professionnelle. Dans ses travaux, Cheatman (2016) s'est spécifiquement intéressée aux jeunes placés avec des troubles de santé physique ou mentale. Ses résultats démontrent que les jeunes atteints d'une incapacité physique ont plus de chance de compléter leurs études secondaires et de poursuivre des études supérieures que les jeunes atteints d'un trouble de santé mentale. Les jeunes avec un trouble de santé mentale sont également 25 % moins susceptibles d'être actifs sur le marché de l'emploi une fois adultes. Il semble donc y avoir un portrait plus sombre en matière de qualification et d'insertion en emploi chez les jeunes placés atteints d'un problème de santé mentale en comparaison aux jeunes placés atteints d'une incapacité physique. L'autrice émet l'hypothèse selon laquelle les jeunes ayant une incapacité physique peuvent possiblement bénéficier plus facilement d'accommodations, tant en milieu scolaire qu'au sein des milieux d'emploi, ce qui faciliterait leur intégration. D'un autre côté, les employeurs et les professionnels en milieu scolaire peuvent être moins outillés pour identifier quelles accommodations sont nécessaires pour les jeunes atteints d'un trouble mental. À cela s'ajoutent les difficultés que peuvent avoir certains de ces jeunes sur le plan des interactions sociales, la stigmatisation entourant les problèmes de santé mentale et la peur du jugement, autant de facteurs pouvant nuire à l'insertion professionnelle (Cheatman, 2016). De leur côté, Vorhies et coll. (2012) ajoutent que certains jeunes atteints d'un problème de santé mentale et qui présentent des difficultés d'insertion professionnelle craignent ne pas pouvoir répondre aux attentes sociales en milieu de travail. Ils sont conscients de leur difficulté et, pour eux, il est essentiel de d'abord stabiliser leur trouble (p. ex. : capacité à suivre sa médication, à réguler ses émotions) avant d'intégrer un milieu de travail. Bref, les mécanismes par lesquels les problématiques de santé mentale peuvent influencer l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes placés sont multiples. Cela rappelle l'importance d'offrir des services en santé mentale à ces jeunes et d'assurer une continuité de ces services au tournant de la vie adulte.

▪ Problèmes comportementaux

Bon nombre d'études ont associé les troubles du comportement (Dima, 2013 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Tilbury et coll., 2011) et la consommation de drogues (Campbell, 2021 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Tilbury et coll., 2011) à de plus faibles taux de scolarisation et d'insertion en emploi chez les jeunes anciennement placés. La délinquance ressort également comme un facteur déterminant. Les jeunes ayant commis un délit après leur sortie des services sont 25 % moins susceptibles d'avoir un emploi (Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011). L'incarcération, en

particulier, est associée à une diminution des chances d'obtenir un diplôme d'études secondaires, de poursuivre des études postsecondaires et d'intégrer un emploi à l'âge adulte (Campbell, 2021 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Kim, Ju, Rosenberg et Farmer, 2019 ; Ludeke, 2022). La délinquance est une problématique particulièrement préoccupante chez les garçons ayant vécu un placement. Dans une étude menée par Hook et Courtney (2010), 16 % des garçons ont été incarcérés avant l'âge de 24 ans et près de 60 % d'entre eux rapportent avoir commis un délit depuis leur transition à la vie adulte. À leur tour, ces constats mettent en lumière l'importance des interventions qui ont pour cible les troubles de comportement afin de prévenir l'implication des jeunes placés dans le système de justice une fois qu'ils seront adultes et en limiter les conséquences sur l'insertion professionnelle.

▪ Scolarisation

L'éducation ressort comme étant l'un des principaux prédicteurs de l'insertion professionnelle dans la littérature. L'obtention d'un diplôme d'études secondaires (DES) augmente significativement les chances d'être en emploi dans les années suivant le placement (Cassarino-Perez et coll., 2018 ; Hook et Courtney, 2010 ; Okpych et Courtney, 2014). Par ailleurs, une étude comparant l'insertion professionnelle des jeunes placés à celle des jeunes de la population générale montre que cet effet positif de l'obtention d'un DES est plus marqué chez les jeunes placés (Okpych et Courtney, 2014). La scolarisation, en particulier chez les jeunes vivant un placement, ressort ainsi comme une cible d'intervention prioritaire. En plus des effets positifs sur le taux d'emploi, l'obtention d'un DES est également associée à une augmentation du revenu des jeunes (Naccarato, Brophy et Courtney, 2010). Au-delà la complétion des études secondaires, la littérature montre que plus le niveau d'éducation est élevé, plus les chances d'intégration en emploi et le revenu le sont également (Hook et Courtney, 2011 ; Naccarato, Brophy et Courtney, 2010 ; Okpych et Courtney, 2014).

La littérature suggère que les jeunes placés qui rencontrent des difficultés académiques présentent davantage de difficultés d'insertion professionnelle une fois adulte. Entre autres, le risque d'être NEEF après la fin du placement est plus élevé chez les jeunes qui avaient de résultats scolaires sous la moyenne au primaire (Berlin et coll., 2021). Les jeunes rencontrés dans le cadre de l'étude de Tilbury et coll. (2011) rapportent vivre plusieurs obstacles en milieu scolaire qui freinent leur réussite, dont des difficultés d'apprentissage, à se concentrer et à suivre les règles ainsi que des troubles de comportements. S'ils ont l'opportunité de bénéficier d'un plan d'intervention scolaire afin de soutenir leur réussite, les jeunes ont le sentiment que cette stratégie d'intervention est davantage centrée sur la gestion de leurs comportements que sur l'atteinte de leurs objectifs d'apprentissage.

▪ Caractéristiques personnelles

Les études font ressortir quelques difficultés personnelles pouvant faire obstacle à l'insertion professionnelle des jeunes placés, dont le manque de confiance en soi (Vorhies et coll., 2012) et un faible sentiment de contrôle. À cet effet, l'étude de Creed et coll. (2011) a documenté les actions que les jeunes posent en vue de planifier leur parcours de qualification (p. ex. : choisir un programme d'études, développer un plan de match pour s'assurer de pouvoir intégrer le marché du travail). Les résultats montrent que les jeunes ayant vécu un placement, en comparaison avec leurs

pairs, posent généralement moins d'actions concrètes pour planifier ce parcours. Selon les auteurs, cela est le reflet d'un passé où les décisions ayant eu un impact majeur sur leur vie ont été prises pour eux, souvent sans même les consulter (p. ex. : choix d'un milieu de vie). Cela les amènerait à croire qu'ils ont peu de contrôle sur leur situation et les freinerait dans la planification de leur avenir.

D'un autre côté, certaines caractéristiques personnelles des jeunes sont plutôt perçues comme facilitant l'insertion en emploi après un placement, dont l'auto-discipline, l'autodétermination et la capacité à se responsabiliser (Gates et coll., 2018; Osvat et Marc, 2013). Les études soulignent également le désir d'indépendance et d'autosuffisance souvent exprimé par ces jeunes. Or, les auteurs mettent en garde contre les conséquences possibles d'une trop grande indépendance. En cas d'échec lors de leur parcours d'insertion professionnelle, les jeunes qui considèrent ne reposer que sur eux-mêmes pourraient se blâmer eux-mêmes pour leurs difficultés (Tilbury et coll., 2011). Enfin, les écrits mettent de l'avant l'importance de cultiver chez ces jeunes un sentiment de compétence et d'efficacité personnelle. Une étude en particulier a démontré une association positive entre le sentiment d'efficacité des jeunes et les actions qu'ils posent en vue d'explorer les carrières possibles et de planifier leur parcours de qualification. Cette association est par ailleurs plus marquée chez les jeunes placés que chez les jeunes de la population générale. En d'autres mots, le sentiment d'efficacité personnelle joue un rôle davantage positif chez les jeunes placés. Le développement d'un plus grand sentiment d'efficacité personnelle peut donc constituer une piste d'intervention intéressante pour faciliter l'intégration en emploi des jeunes en situation de placement (Creed et coll., 2011).

▪ **Connaissances et habilités en lien avec le monde du travail**

Pour de nombreux jeunes, la littérature met en lumière un manque flagrant de connaissances et d'habiletés relatives au monde du travail, impactant négativement leur employabilité. Les études font état d'un manque d'informations sur les opportunités d'emploi (Gates et coll., 2018), sur les moyens d'obtenir une aide financière pour les études (Ludeke, 2022), sur les prérequis et les étapes à suivre pour atteindre l'emploi souhaité (Tilbury et coll., 2011) et, plus globalement, d'un manque de formation (Gates et coll., 2018). Cela n'est certainement pas étranger au fait qu'à travers les études, plusieurs jeunes rapportent n'avoir reçu aucune aide ou accompagnement en lien avec l'insertion professionnelle avant leur sortie des services (Liu, 2020 ; Naccarato, Brophy et Courtney, 2010 ; Okpych et Courtney, 2014).

▪ **Expériences de travail**

Trois études ont démontré une association entre les expériences de travail durant l'adolescence et l'insertion professionnelle à l'âge adulte chez les jeunes placés (Dworsky et Gitlow, 2017 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Stewart et coll., 2014). Dans l'étude de Dworsky et Gitlow (2017), le fait d'être en emploi avant la fin du placement augmente de quatre fois les chances de travailler dans l'année suivant la sortie. Stewart et coll. (2014), ainsi que Dworsky et Gitlow (2017), ont également trouvé une association entre les expériences de travail avant 18 ans et les chances d'être actifs sur le marché du travail, cette fois à plus long terme, soit jusqu'à six ans après le placement.

Capital social et réseautage

Le *capital social et réseautage* désigne les habiletés sociales et les comportements qui facilitent le développement d'un réseau formel et informel de relations liées au monde professionnel. La littérature met en exergue quatre facteurs liés au capital social des jeunes placés pouvant avoir une influence sur le développement de l'employabilité et l'insertion professionnelle : le développement socioémotionnel, l'environnement familial, l'environnement scolaire, ainsi que le soutien et l'accès aux services.

▪ Développement socioémotionnel

Les difficultés d'insertion en emploi des jeunes placés semblent en partie associées à des difficultés que ceux-ci rencontrent sur les plans social et émotionnel. Des études notent chez une proportion significative de jeunes des lacunes dans leurs habiletés de communication (Dima, 2013), des difficultés d'attachement, ainsi qu'une difficulté à réguler leurs émotions (Tilbury et coll., 2011), autant de difficultés pouvant limiter l'employabilité de ces jeunes. À l'opposé, la capacité à entretenir des relations saines en milieu de travail (p. ex. : connaître et respecter les limites à ne pas franchir) semble faciliter l'insertion en emploi. Les jeunes qui rapportent entretenir des relations positives et significatives tant avec leur employeur qu'avec leurs collègues, qui se sentent valorisés dans leur milieu de travail et perçus comme étant dignes de confiance développeraient une plus grande confiance en eux et auraient plus de succès en emploi (Vorhies et coll., 2012).

▪ Environnement familial

L'influence des liens avec la famille d'origine sur l'insertion professionnelle des jeunes a été peu étudiée jusqu'à maintenant. Une seule étude (Tilbury et coll., 2011; Buys et coll., 2011) souligne la possible influence des difficultés avec la famille d'origine. Il est avancé que dans plusieurs cas, les parents des jeunes placés sont sans emploi ou n'accordent que peu de valeur au travail. En ce sens, ils n'agissent pas comme modèles positifs pour faciliter l'insertion des jeunes dans un parcours qualifiant ou sur le marché du travail. D'autre part, la situation précaire de certaines familles peut motiver les jeunes à s'inscrire dans un tel parcours de qualification puisque, à leurs yeux, cela représente un moyen d'éviter de reproduire les erreurs de leurs parents. Ces connaissances demeurent néanmoins préliminaires. L'environnement familial mérite plus d'attention pour mieux comprendre comment il peut affecter le parcours de scolarisation ou l'insertion en emploi des jeunes placés.

▪ Environnement scolaire

L'environnement scolaire peut être tant une source de difficulté que de résilience pour les jeunes placés. Alors que certains perçoivent l'école comme une source de stress supplémentaire et rapportent y vivre de l'intimidation (Tilbury et coll., 2011), d'autres perçoivent leur milieu scolaire plus positivement. Ils mentionnent avoir accès à des opportunités de formations leur permettant de développer leur employabilité. Le soutien des amis et du corps professoral est aussi cité dans la littérature. En plus de contribuer à leur employabilité, le milieu scolaire est considéré par certains

comme un environnement d'apprentissage sécuritaire et offre un accès à des activités de tout genre permettant d'échapper aux difficultés vécues dans leur quotidien (Buys et coll., 2011).

▪ Soutien social et accès aux services

Le réseau social parfois limité des jeunes placés peut représenter un frein au développement de leur employabilité et de leur insertion en emploi. Les études notent chez certains jeunes l'absence d'une relation stable avec un adulte significatif pouvant également représenter un modèle positif et de réussite (Tilbury et coll., 2011). Durant le placement, ce rôle revient souvent aux professionnels qui accompagnent ces jeunes ou encore aux familles d'accueil. Ces adultes ont le potentiel de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes, entre autres en partageant leur capital social (p. ex. : en utilisant leurs contacts pour mettre le jeune en lien avec des milieux de travail). Ils peuvent aussi agir à titre de mentors et soutenir le développement d'habiletés recherchées par les employeurs, dont l'auto-discipline et la ponctualité. Bref, leur soutien peut s'avérer utile à différents niveaux : conseils, transport, développement de connaissances, etc. (Gilligan et Arnau-Sabatés, 2017). Dans leurs travaux, Buys et coll. (2011) ainsi que Tilbury et coll. (2011) rapportent cependant les propos de jeunes placés qui ont l'impression que les professionnels sont trop occupés pour les rencontrer sur une base régulière. Ils ont le sentiment que leur intervenant est présent uniquement en situation de problème et donc, qu'en absence de difficulté, ils passent sous le radar et ne reçoivent pas l'aide ni les ressources nécessaires pour préparer adéquatement leur insertion professionnelle. Par ailleurs, ces mêmes études mettent en lumière le manque de formation des intervenants en protection de l'enfance sur les questions de l'employabilité et de l'insertion professionnelle. Les intervenants considèrent également que leur mandat est d'abord d'assurer la stabilité et la protection des jeunes, moins d'aborder les enjeux d'insertion professionnelle. Selon les auteurs, les pistes de solution consistent à mieux outiller et former les professionnels en protection de la jeunesse sur la question de l'employabilité ou à envisager des partenariats avec des services communautaires spécialisés en employabilité afin de rendre plus accessibles leurs services aux jeunes placés.

Règle générale, les travaux recensés font état d'un manque de services visant l'insertion professionnelle des jeunes placés, en particulier après leur transition à la vie adulte (Tilbury et coll., 2011 ; Buys et coll., 2011). Le manque de préparation à la transition à la vie adulte et à l'insertion professionnelle peut contribuer à la surreprésentation des jeunes placés dans les emplois du secteur secondaire, des emplois souvent occasionnels, avec peu de possibilités d'avancement et davantage de précarité (Buys et coll., 2011).

Environnement

L'environnement peut offrir à la fois des opportunités et des contraintes en matière de développement professionnel. Les facteurs environnementaux correspondent à des événements ou à des circonstances de vie qui sont généralement hors du contrôle de la personne et qui peuvent se situer au plan personnel, familial, organisationnel ou sociétal. Dans la littérature, six facteurs environnementaux sont rapportés pour leur influence sur l'insertion professionnelle des jeunes placés, soit la stigmatisation, les caractéristiques du placement, le vécu de maltraitance, l'itinérance à l'âge adulte, les barrières logistiques, ainsi que les caractéristiques du marché de l'emploi.

▪ Stigmatisation

Les études ayant cherché à recueillir le point de vue d'anciens jeunes placés sous la protection de la jeunesse montrent que ceux-ci perçoivent la stigmatisation comme étant un frein à leur insertion professionnelle. Les jeunes ont le sentiment que le fait qu'ils aient été placés durant l'enfance influence la manière dont les employeurs les perçoivent. Selon eux, les employeurs ont tendance à les considérer comme difficiles à gérer et comme un « paquet de trouble » (Tilbury et coll., 2011). Cette stigmatisation se fait même sentir en milieu scolaire, faisant en sorte que ces jeunes ont parfois le sentiment de ne pas avoir accès aux mêmes opportunités et d'être traités différemment des autres jeunes. Cette perception représente un frein à la recherche d'aide. En effet, les jeunes mentionnent avoir tendance à éviter de rechercher du soutien au risque d'être, une fois de plus, perçus comme étant différents des autres jeunes (Buys et coll., 2011). Une fois sur le marché du travail, la stigmatisation, voire la discrimination, est aussi mentionnée comme un facteur incitant les jeunes à quitter leur milieu de travail, contribuant ainsi à l'instabilité d'emploi (Dima, 2013).

▪ Caractéristiques du placement

Plus du tiers des documents consultés (k=14) se sont intéressés à l'influence des caractéristiques du placement sur la scolarisation et l'insertion en emploi des jeunes. En comparaison au placement en famille d'accueil, les jeunes qui quittent les services à partir d'un placement en milieu institutionnel (foyer de groupe, centre de réadaptation) sont plus à risque de présenter une trajectoire d'insertion professionnelle caractérisée par l'instabilité, c'est-à-dire où les jeunes alternent entre des périodes de chômage, d'emploi et de recours à la sécurité du revenu (Kääriälä et coll., 2019). Les placements en milieu institutionnel sont également associés à un plus faible taux d'emploi et d'obtention d'un diplôme d'études secondaires (Campbell, 2021 ; Kim, Ju, Rosenberg et Farmer, 2019), ainsi qu'à un salaire moyen à l'âge adulte inférieur à celui de la population générale (Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011). Ces différences pourraient en partie s'expliquer par le fait que les jeunes placés en institution présentent généralement des caractéristiques personnelles et comportementales (p. ex. : cumul d'expériences de maltraitance, conséquences associées à celles-ci telles que les troubles de comportement) qui peuvent nuire à l'obtention et au maintien d'un emploi dans les années suivant leur sortie. Il est aussi possible de croire que les jeunes ayant vécu auprès d'une famille d'accueil, en comparaison aux jeunes ayant vécu en milieu institutionnel, ont pu développer un plus grand réseau de soutien facilitant leur insertion socioprofessionnelle (Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011).

Bon nombre d'études ont également associé l'instabilité de placement, qui s'observe par un nombre élevé de placements durant l'enfance, à un plus faible taux d'emploi chez les jeunes, de l'instabilité d'emploi, de plus faibles revenus, ainsi qu'à moins de chances d'obtenir un diplôme d'études secondaires et de poursuivre des études supérieures (Campbell, 2021 ; Cheatman, 2016 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Goyette et coll. 2021 ; Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011 ; Kääriälä et coll., 2019 ; Kim et coll., 2019). Avant même la sortie du placement, il semble que la probabilité qu'un jeune soit aux études diminue significativement lorsque celui-ci a vécu un nombre important de déplacements. C'est donc dire que cette instabilité de placement contribue à rendre l'insertion professionnelle plus difficile (et la transition à la vie adulte de manière générale), et ce, avant même

la fin du placement (Goyette et coll., 2021). Plusieurs éléments sont à prendre en compte pour bien comprendre de quelle façon l'instabilité de placement peut ainsi freiner le processus d'insertion professionnelle des jeunes, notamment les conséquences émotionnelles de ces changements fréquents (sentiment de colère, stress, symptômes dépressifs, etc.), sociales (manque de confiance en l'autre, difficulté à créer de nouveaux liens, etc.) et plus directement sur l'employabilité des jeunes (difficulté à faire des plans pour le futur, difficulté à s'ancrer dans son milieu scolaire, etc.) (Buys et coll. 2011). Or, d'autres études ne montrent aucune association entre le nombre de placements vécus et l'insertion en emploi (Cheatman, 2016 ; Dworsky et Gitlow, 2017 ; Stewart, Kum, Barth et Duncan, 2014). La méta-analyse de Cassarino-Perez et coll. (2018), regroupant et analysant les résultats de 17 études, précise que si l'instabilité de placement n'a pas ou peu d'effet sur les chances d'être en emploi dans les années suivant le placement, celle-ci diminue significativement les chances d'obtenir un diplôme d'études secondaires. L'impact de l'instabilité de placement sur l'intégration professionnelle se ferait donc de manière indirecte, par la diminution du niveau de scolarisation des jeunes.

Même si elles ont reçu moins d'attention dans la littérature scientifique, d'autres caractéristiques du placement sont citées comme contribuant aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. C'est le cas de la double prise en charge, soit le suivi des jeunes en protection de la jeunesse et en suivi pour jeunes contrevenants (Dworsky et Gitlow, 2017). L'âge au premier placement est aussi cité, en ce sens où les jeunes placés à l'adolescence en comparaison à un placement initial à l'enfance seraient plus à risque d'être NEEF et de s'insérer dans une trajectoire d'emploi instable (Berlin et coll., 2021 ; Kääriälä et coll., 2019). Finalement, une étude rapporte des barrières administratives durant le placement des jeunes, par exemple les délais pour obtenir des autorisations en vue d'activités parascolaires qui pourraient être qualifiantes pour les jeunes, le manque de soutien financier pour les études et la difficulté d'accès à certains documents nécessaires pour entreprendre des démarches d'emploi (Tilbury et coll., 2011).

■ Maltraitance

Les données permettant de juger de l'impact de la maltraitance vécue à l'enfance sur l'insertion professionnelle des jeunes demeurent préliminaires. Jusqu'à maintenant, les études suggèrent la possibilité que certaines formes de maltraitance (c.-à-d., la négligence et l'abus sexuel; Campbell et coll., 2021; Goyette et coll., 2021) puissent avoir une influence plus marquée sur la scolarisation des jeunes et donc, indirectement, sur leur insertion future sur le marché de l'emploi. La littérature a depuis longtemps montré les répercussions que peut entraîner la maltraitance chez les jeunes, dont des difficultés d'apprentissage et de comportement qui peuvent elles-mêmes avoir un impact significatif sur les opportunités en matière d'éducation et la réussite éducative des jeunes. La maltraitance peut également freiner le développement de diverses habiletés essentielles sur le marché du travail, mais aussi dans la vie quotidienne (p. ex. : communication, développement de relations sociales; Buys et coll. 2011). D'autres études sont cependant nécessaires pour mieux comprendre quels enjeux posent la maltraitance plus directement sur l'insertion professionnelle des jeunes placés une fois devenus adultes, notamment sur le plan des processus cognitifs.

▪ Itinérance

Les difficultés d'insertion résidentielle des jeunes ayant vécu un placement en protection de la jeunesse sont depuis longtemps une préoccupation. Parmi les événements de vie survenant après la fin du placement et reconnus pour être un frein à l'insertion professionnelle, l'itinérance se démarque du lot. Les études montrent que celle-ci diminue autant le taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires que le taux d'emploi (Campbell, 2021 ; Geiger et Okpych, 2011 ; Kim et coll., 2019). L'itinérance affecte l'insertion en emploi de nombreuses manières. Entre autres, elle est susceptible d'affecter le développement et le maintien de relations interpersonnelles alors que le réseau social peut jouer un important rôle dans l'intégration en emploi, notamment en offrant de l'information, des conseils et diverses formes de soutien (Campbell, 2021).

▪ Barrières logistiques

Une seule étude a porté attention aux barrières logistiques pouvant freiner l'insertion en emploi des jeunes placés. Les jeunes rencontrés dans l'étude de Gates et coll. (2018) mentionnent la difficulté d'accès à un transport pour se rendre sur les lieux du travail, le besoin d'argent pour des dépenses relatives à l'emploi (p. ex. : achat de vêtements) et les horaires qui rendent difficile la conciliation travail-famille comme étant des freins à leur insertion professionnelle.

▪ Caractéristiques du marché de l'emploi

Certaines caractéristiques du marché de l'emploi sont perçues par les jeunes placés comme étant un frein à leur insertion professionnelle, telles que l'absence d'emplois intéressants (Gates et coll., 2018), de trop grandes exigences en matière de qualification (Dima, 2013), ainsi que le refus de certains employeurs d'embaucher des personnes qui présentent un handicap ou qui vivent avec diverses incapacités (Osvat et Marc, 2013). L'étude de Dima (2013) souligne quant à elle certaines réalités vécues par les jeunes au sein de leur milieu de travail qui sont citées comme étant la raison d'un changement d'emploi et qui contribuent, par le fait même, à l'instabilité vécue durant le processus d'insertion professionnelle. Les jeunes sondés rapportent des conditions de travail difficiles, des retards dans le versement des paies, le non-respect de leurs droits, des conflits avec les employeurs et les collègues, des heures supplémentaires impayées, de la discrimination, de faibles salaires et des comportements inadéquats de la part des employeurs. Selon l'autrice, la représentation et la défense des intérêts et des droits de ces jeunes constituent une cible prioritaire pour améliorer l'employabilité des jeunes et la stabilité d'emploi, mais aussi pour éviter d'éventuelles situations d'exploitation. Il existe un besoin évident de sensibilisation et d'éducation auprès des employeurs quant aux besoins des jeunes quittant les services de la protection de la jeunesse. Plus largement, des campagnes grand public visant à contrer la stigmatisation et à promouvoir une meilleure image de ces jeunes sont aussi souhaitées afin d'améliorer leur employabilité.

Question de recherche 4 : Quels services, programmes et politiques de soutien à l'insertion professionnelle sont actuellement offerts et quels en sont les effets rapportés ?

Parmi les documents recensés (K=36), un peu plus du tiers (k=13) s'intéresse de près ou de loin aux services, programmes et politiques visant à soutenir le développement de l'employabilité ou l'insertion professionnelle des jeunes placés. Parmi ces documents, seules sept études portent sur l'évaluation des effets de ces programmes sur l'insertion professionnelle des jeunes. Les résultats de ces études sont présentés ici par type de services, programmes et politiques.

Independent living services

Trois études américaines ont évalué les effets des *Independent Living Services* (ILS) sur l'insertion professionnelle (Kim, Ju, Rosenberg et Farmer, 2019 ; Liu, 2020 ; Olson, 2019). Ces services visent à soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés, sans être spécifiques à l'insertion professionnelle. Concernant le domaine de l'emploi, ils incluent du soutien académique (tutorat, aide aux devoirs, etc.), des services de préparation à l'emploi (recherche d'emploi, *coaching* professionnel, placement en emploi, etc.), du mentorat, des programmes pour le développement de l'employabilité (stage, formation, etc.), des soutiens financiers pour les études, etc. Ces trois études consistent en des analyses secondaires des données de la *National Youth in Transition Database* (NYTD). Il faut ainsi tenir compte du fait qu'elles évaluent les effets des ILS auprès de la même population de jeunes, bien qu'il s'agisse d'études indépendantes. Celles-ci incluent un peu plus de 6 000 jeunes et permettent de mesurer les effets des ILS entre l'âge de 17 ans et de 21 ans.

Les résultats permettent de constater que seuls les deux tiers des jeunes placés rapportent avoir reçu des services dans le cadre des ILS. Les services concernant le domaine de l'emploi dont les jeunes ont davantage bénéficié sont le soutien académique (50 % à 72 % des jeunes), les services de préparation à l'emploi (35 % à 57 % des jeunes), de gestion des finances (34 % à 58 % des jeunes) et de développement de l'employabilité (30 % à 43 % des jeunes). Globalement, il ressort que les jeunes ayant bénéficié des ILS, une fois devenus adultes, ont plus de chance d'avoir complété leurs études secondaires, de poursuivre des études postsecondaires et d'être intégrés dans un emploi à temps plein. Les résultats montrent que ce serait spécifiquement le soutien académique et les soutiens financiers aux études qui permettraient d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et de favoriser la poursuite des études. Les résultats sont plus mitigés quant aux autres types de services offerts. Olson (2019) observe un effet des programmes de développement de l'employabilité et de préparation à l'intégration en emploi sur les chances d'occuper un emploi à l'âge de 19 ans, mais deux études (Kim et coll., 2019 ; Liu, 2020) ne montrent pas de tels résultats, tant sur le niveau d'éducation que l'intégration en emploi à l'âge de 21 ans. Selon ces études, il semble donc que les services en soutien à l'employabilité et à l'intégration professionnelle peuvent favoriser l'insertion en emploi, mais davantage dans une perspective à court terme.

Néanmoins, il demeure en partie difficile de tirer des conclusions de ces études puisque les services offerts dans le cadre des ILS ne sont pas standardisés et varient d'un état à l'autre. Les jeunes à

l'étude n'ont pas systématiquement été exposés aux mêmes services ni à la même intensité d'intervention. Ceci dit, le constat selon lequel le soutien académique est plus susceptible de faciliter leur insertion en emploi que des services spécialisés dans le développement de l'employabilité et l'insertion professionnelle est aussi appuyé par d'autres études. Par exemple, Geiger et Okpych (2011) ont observé que les chances qu'un jeune soit actif (en emploi ou aux études) à l'âge adulte augmentent de 50 % lorsque celui-ci a obtenu des services destinés à soutenir ses études postsecondaires (mentorat, préparation pour les tests d'admission, conseils, soutien pour appliquer pour une bourse, etc.), alors qu'aucun effet des services en employabilité n'est noté. De leur côté, Barnow et coll. (2015) arrivent aussi à la conclusion que le soutien financier aux études est associé à de meilleures chances d'intégration professionnelle.

The independent living – employment services (IL-ES)

L'objectif des IL-ES est de préparer les jeunes placés ou anciens placés âgés de 16 à 21 ans à intégrer le marché du travail et à soutenir leurs recherches d'emploi. Il vise, parallèlement, à éviter que ces jeunes n'aient à bénéficier à nouveau d'une aide gouvernementale une fois adultes. Le programme prévoit une rencontre d'évaluation pour déterminer les besoins et les objectifs du jeune en matière d'insertion professionnelle. Si cela est souhaité par le jeune, un accompagnement individuel est offert pour soutenir les recherches d'emploi, le préparer à passer une entrevue, l'aider à rédiger un curriculum vitae, magasiner des vêtements pour le travail (un montant de 100 \$ en carte-cadeau est offert), etc. De deux à quatre ateliers traitant de sujets spécifiques sont proposés chaque année, en plus d'activités sociales. Enfin, le programme met en place des facilitateurs tels que l'offre de titres de transport pour soutenir les recherches d'emploi des jeunes et une infolettre hebdomadaire qui recense les offres d'emploi et autres opportunités disponibles pour les jeunes (Courtney et coll., 2011).

Zinn et Courtney (2017) ont réalisé une étude randomisée contrôlée sur deux ans comparant l'insertion professionnelle de 136 jeunes placés de 16 ans ayant bénéficié des IL-ES à celle d'un groupe de comparaison de 118 jeunes placés, mais ayant bénéficié des services habituels. Les résultats mettent d'abord en lumière que la participation au programme est limitée. Alors que la quasi-totalité des jeunes a reçu l'infolettre, seulement les deux tiers ont eu un accompagnement individuel qui, la plupart du temps, s'est limité à des appels téléphoniques avec leur intervenant attitré. Seuls 27 % des jeunes ont bénéficié de rencontres avec leur intervenant, 10 % d'un soutien dans la recherche et la préparation à l'emploi, 11 % de soutien pour l'achat de vêtements et 9 % ont participé à des ateliers. Les auteurs avancent l'hypothèse que la motivation des jeunes est plus grande à l'aube de la transition à la vie adulte, alors qu'il y a un besoin plus urgent de préparer leur insertion. Bien que la participation au programme ait été modeste, la majorité des jeunes participant à l'étude rapportent avoir reçu de l'information et diverses formes de soutien à l'intégration en emploi dans d'autres milieux qu'ils fréquentent (milieu scolaire, communautaire, etc.). Selon les auteurs, cela rappelle que le développement de l'employabilité des jeunes placés devrait se faire par un effort collectif. La question se pose à savoir si l'employabilité et l'insertion professionnelle devraient être travaillées au sein des services de la protection de la jeunesse ou s'il serait préférable d'investir dans les ressources spécialisées déjà présentes dans la communauté.

En outre, les résultats de l'étude de Zinn et Courtney (2017) mettent en évidence que les effets des IL-ES sur l'insertion professionnelle sont mitigés. Une fois âgés de 18-19 ans, seulement 31 % des jeunes du groupe expérimental ont obtenu leur DES et 16 % ont amorcé des études postsecondaires. La majorité d'entre eux (63 %) sont actuellement aux études et un peu plus de la moitié (57 %) ont travaillé durant la dernière année. Le tiers des jeunes rapporte vivre des difficultés financières et plusieurs ont dû avoir recours à une aide financière publique (17 %) ou informelle (41 %). Lorsque comparés aux jeunes du groupe contrôle, les jeunes ayant reçu des IL-ES ne présentent pas un profil plus favorable, tant sur le plan de l'éducation que de l'emploi et des revenus. Les auteurs notent qu'une proportion importante des jeunes sondés dans le cadre de cette étude disent vivre des difficultés d'apprentissage, de santé mentale et comportementales qui freinent leur insertion en emploi. En ce sens, en dehors du développement des connaissances et des habiletés liées à l'emploi, d'autres cibles d'intervention sont aussi à prioriser pour développer la motivation et la capacité des jeunes à travailler. Enfin, il est possible que les effets mitigés des IL-ES sur l'insertion professionnelle des jeunes s'expliquent par le fait que la participation au programme ait été modeste. Dans ce contexte, il est impossible de conclure sur l'efficacité des IL-ES.

Programme qualification jeunesse

Le Programme Qualification Jeunesse (PQJ) a pour but de soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés en milieu substitut en leur offrant un accompagnement intensif se poursuivant jusqu'à l'âge de 19 ans. Il est offert aux jeunes cumulant de nombreux facteurs de vulnérabilité, notamment ceux ayant connu un placement de longue durée, dont il y a peu ou pas de possibilité de retour dans le milieu familial, qui n'ont pas de projet clair de scolarisation ou de formation, qui ont un réseau social limité, des troubles de comportements, etc. Bref, des jeunes pour qui le pronostic d'intégration sociale à la sortie des services est sombre. Le PQJ a pour objectifs de développer le réseau de soutien de ces jeunes en favorisant le développement de liens significatifs, de contribuer au développement de diverses compétences afin de mieux préparer leur transition à la vie adulte, et de contribuer à l'intégration de 75 % de ces jeunes dans une formation qualifiante ou sur le marché de l'emploi.

Les effets du PQJ ont été évalués auprès de 336 jeunes de 16 à 18 ans dans le cadre de l'Étude longitudinale sur le devenir des jeunes placés au Québec et en France (EDJeP) (Goyette et coll., 2022). Les données ont été mesurées sur une période de deux ans et comparées à celle d'un groupe contrôle de 336 jeunes possédant des facteurs de risque similaires, mais n'ayant pas participé au programme. Si la majorité des jeunes se disent satisfaits des services reçus, peu d'effets sont observés sur les indicateurs d'insertion professionnelle. En effet, aucun effet bénéfique n'est noté sur le niveau d'éducation des jeunes, leur situation financière et leur situation professionnelle, de même que sur d'autres indicateurs de bien-être (p. ex. : parentalité précoce, santé psychologique, situation résidentielle). Notamment, 4 jeunes sur 5 n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires et plus de la moitié d'entre eux ne sont pas intégrés en emploi. La seule exception concerne la consommation quotidienne de drogues qui présente une diminution significative chez les jeunes ayant participé au PQJ. Par ailleurs, les auteurs notent un effet différencié chez les jeunes des communautés autochtones pour qui PQJ semble avoir un effet plus grand sur l'insertion en

emploi de ces jeunes. En effet, 40 % sont sur le marché travail au moment de la collecte de données contre 18 % chez les jeunes allochtones.

À la lumière de ces résultats, le PQJ ne semble pas suffire à préparer adéquatement les jeunes à leur transition vers l'autonomie. Il est cependant important d'interpréter ceux-ci avec prudence puisque, comme mentionné précédemment, ce programme accueille spécifiquement les jeunes qui cumulent le plus de facteurs de risque susceptibles de freiner leur insertion socioprofessionnelle. La tâche qui incombe aux professionnels accompagnant ces jeunes est ainsi colossale. Comme l'ont déjà soulevé d'autres études, un accompagnement individualisé tel que celui offert par PQJ doit faire partie d'une offre de service plus large qui soutient les jeunes dans d'autres sphères de vie, notamment la santé mentale et l'insertion en logement. Ces services doivent, de plus, accorder une attention particulière aux facteurs organisationnels et systémiques qui entravent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes à leur sortie des services.

Work Wonders

Le programme Work Wonders, d'une durée de 24 semaines, a pour but de soutenir la transition des jeunes de 14 à 21 ans placés en famille d'accueil vers le monde du travail. Il vise plus précisément à développer les connaissances et les compétences liées au monde du travail, développer les habiletés relationnelles nécessaires pour réussir en milieu de travail, et aider les jeunes à s'adapter aux circonstances et aux événements de vie qui peuvent freiner leur insertion professionnelle. Le programme prévoit un accompagnement individuel avec un spécialiste en employabilité afin de soutenir le jeune dans l'élaboration d'un plan de carrière, son intégration dans un milieu de travail répondant à ses intérêts et sa référence vers des services complémentaires, au besoin. Cette personne a le mandat de faire un suivi auprès de l'employeur concernant l'expérience de travail du jeune. Les expériences de travail offertes sont adaptées à l'âge et au stade de développement des jeunes et peuvent donc prendre plusieurs formes : bénévolat, stage, emploi d'été, etc. Le programme prévoit aussi des activités de groupe (*Employment and Empowerment Club*) qui ont lieu une ou deux fois par semaine. Ces activités visent à favoriser le soutien par les pairs, l'apprentissage de stratégies pour intégrer le marché de l'emploi et le développement de compétences relationnelles. Ces rencontres sont divisées en deux parties : une première centrée sur le partage entre jeunes (p. ex. : partager ses réussites et ses échecs avec les autres, travailler ensemble pour identifier des stratégies d'adaptation, mettre en pratique ses habiletés de communication) et une deuxième centrée sur la présentation de contenu éducatif. Ces présentations abordent des sujets variés, notamment la notion de succès, les types d'emploi, l'entrevue, les comportements appropriés en milieu de travail, la résolution de conflits, la communication, la gestion des finances et la motivation. La présentation de ce contenu est assurée par un intervenant accompagné d'un facilitateur (un pair agissant comme jeune leader). Enfin, chaque jeune reçoit un cahier (le *Navigator*) qui inclut des activités, de l'information, etc.

Ce programme a fait l'objet d'une évaluation auprès de 96 jeunes âgés de 14 à 21 ans (Gates et coll., 2018). Les auteurs ont mesuré le taux de participation aux différentes activités prévues au programme, ainsi que leurs effets sur l'insertion en emploi et certaines compétences liées à l'employabilité : l'autodétermination, le travail en équipe, la résolution de conflits, la

communication et l'écoute active. Les résultats mettent de l'avant un faible taux de participation aux activités prévues au programme. Le quart des jeunes ont mis fin à leur participation, la moitié d'entre eux n'ont complété que partiellement les activités, alors que seul le quart a complété l'intégralité du cursus. Concernant l'insertion professionnelle, les résultats montrent une augmentation du taux de jeunes en emploi au dernier temps de mesure (52 %) en comparaison au début du programme (35 %). La probabilité d'être en emploi était directement influencée par le nombre d'activités de préparation à l'emploi auxquelles les jeunes avaient participé, c'est-à-dire que plus l'engagement du jeune envers le programme était grand, plus grandes étaient les chances d'observer un effet sur l'intégration professionnelle. Également, il ressort que les jeunes qui, au début du programme, n'occupaient pas d'emploi, étaient plus susceptibles d'être intégrés en emploi à la fin de celui-ci lorsqu'ils ont eu l'occasion d'y réaliser un stage. Cela rappelle l'importance d'offrir des opportunités aux jeunes qui sont adaptées à leur stade de développement et à leur niveau de préparation. Les programmes qui visent le développement de l'employabilité et l'intégration professionnelle devraient ainsi inclure une offre variée d'expériences en emploi (bénévolat, stage, emploi d'été, etc.).

D'un autre côté, le programme n'a montré aucun effet sur les compétences relationnelles (écoute active, communication, résolution de conflits, travail d'équipe) ou la capacité d'autodétermination des jeunes. Cette absence d'effet pourrait partiellement s'expliquer par le haut taux d'attrition au programme. Les résultats démontrent en effet que les jeunes ayant participé à davantage d'activités de préparation à l'emploi et ceux ayant complété le programme ont un score significativement plus élevé d'autodétermination. Finalement, un haut score d'autodétermination est associé à plus de chance d'être en emploi.

Cette évaluation soutient seulement en partie les possibles effets positifs du programme. Elle suggère un effet indirect du programme sur l'intégration en emploi par sa capacité à augmenter l'autodétermination des jeunes, qui elle est associée à plus de chances d'intégrer le marché du travail, notamment chez les jeunes ayant participé à davantage d'activités ou ayant complété le programme. Selon l'interprétation des auteurs, différentes caractéristiques du programme *Work Wonders* ont pu contribuer au développement de l'autodétermination des jeunes. Ce programme encourage la participation active et l'engagement des jeunes, il accorde de l'importance à leur voix à travers les activités et crée un environnement sécuritaire où ils peuvent s'exprimer sans jugement. En contribuant au développement des connaissances et des habiletés liées au monde de l'emploi, le programme peut aussi permettre aux jeunes de développer un plus grand sentiment de contrôle sur leur parcours d'insertion professionnelle. Cette étude renforce aussi l'idée selon laquelle le processus d'insertion professionnelle doit être abordé dans une perspective globale, c'est-à-dire sans se limiter à la question de la recherche d'emplois. Il est tout aussi important de permettre aux jeunes d'explorer le monde de l'emploi et les différentes carrières, et de s'arrêter à des enjeux tels que la rétention d'un emploi. L'ensemble des résultats de cette étude doivent cependant être interprétés avec prudence compte tenu de ses nombreuses limites méthodologiques (absence d'un groupe de comparaison, forte attrition des participants et absence de données sur les effets à long terme du programme).

Extended foster care

Aux États-Unis, le projet de loi AB 12 a été déposé afin de soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés en leur offrant la possibilité de bénéficier des services de la protection de la jeunesse jusqu'à l'âge de 21 ans (*Extended Foster Care* - EFC). Les jeunes sont admissibles à l'EFC s'ils répondent aux critères suivants : avoir entre 18 et 21 ans, faire l'objet d'une ordonnance de placement au moment d'atteindre ses 18 ans, être volontaire à recevoir des services, s'engager à rencontrer un travailleur social tous les six mois, participer au développement d'un plan de transition à la vie adulte et être engagés dans un parcours de qualification. Ce dernier peut consister à être en processus d'obtention d'un diplôme d'études secondaires, d'être inscrits aux études postsecondaires, d'être en emploi au moins 80 heures par mois ou d'être inscrits dans un programme visant à soutenir l'insertion professionnelle. Exceptionnellement, un jeune qui ne répond à aucune de ces conditions en matière de qualification pour des raisons médicales peut être admissible au EFC.

L'EFC vise à offrir un milieu de vie sécuritaire et à faciliter la transition des jeunes vers l'indépendance. Les jeunes ont ainsi la possibilité de demeurer en centre de réadaptation, en foyer de groupe, en famille d'accueil ou d'intégrer l'un des deux nouveaux types de placement développés dans le cadre de la Loi AB 12 : le *Transitional Housing Program-Plus-Foster Care* (THP+FC) et le *Supervised Independent Living Placement* (SILP). Ces dernières formes de placement peuvent être des chambres en colocation, des dortoirs en milieu universitaire, des appartements, etc. En plus de l'hébergement, les jeunes obtiennent des services de soutien à la scolarisation et à l'emploi et des rencontres de planification de la transition à la vie adulte avec un travailleur social. Enfin, l'EFC prévoit le versement d'une aide financière sous forme d'allocation.

Dans son mémoire, Farina (2019) a réalisé une analyse du projet de loi AB 12 et de l'Extended Foster Care, ainsi que leurs effets sur l'insertion professionnelle des jeunes. Il apparaît dans un premier temps que peu de jeunes bénéficient de cette extension de placement et de services. En 2012, au moment de l'entrée en vigueur de la loi, seuls 5,2 % des jeunes admissibles ont bénéficié de l'EFC. Ce taux a graduellement augmenté pour finalement atteindre un plateau entre 2016 et 2018, avec 12 % des jeunes bénéficiant de ce soutien. Parmi ceux-ci, l'EFC semble associé à des effets positifs en matière d'insertion professionnelle. Il existe un écart visible dans le taux d'emploi des jeunes dépendamment de l'âge auquel ils quittent les services : 67 % des jeunes quittant leur placement entre l'âge de 20 et 21 ans sont en emploi, alors que ce taux se situe à 21 % chez les jeunes qui quittent le placement à 18 ans. Les jeunes quittant plus tardivement leur placement amorcent ainsi leur transition à la vie adulte dans une meilleure posture sur le plan professionnel et financier, augmentant leur chance de succès.

D'autres études suggèrent des effets positifs du EFC sur le parcours d'insertion des jeunes. Dans ses travaux, Cheatham (2016) a exploré l'insertion professionnelle d'une cohorte de 6 500 jeunes âgés de 19 ans. Il en ressort que les jeunes ayant bénéficié d'une extension de placement sont deux fois plus susceptibles d'obtenir leur diplôme d'études secondaires que ceux n'en ayant pas bénéficié. Ces jeunes ont également plus de chance d'être actifs, c'est-à-dire d'être dans un parcours de scolarisation ou en emploi, à l'âge de 19 ans. De leur côté, Geiger et Okpych (2021)

notent eux aussi que les jeunes qui sont demeurés dans les services après 18 ans sont davantage actifs. Ils ont examiné ces effets jusqu'à l'âge de 21 ans. Il en ressort que chaque année supplémentaire à bénéficier des services est associée à une augmentation de 64 % des chances d'être actifs. Que ce soit dans le contexte du EFC ou d'autres politiques et programmes, il semble que plus longtemps le jeune est hébergé après ses 18 ans, mieux il se porte sur le plan professionnel (Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011 ; Liu, 2020 ; Stewart et coll., 2014). Cette association entre la durée du placement et l'insertion professionnelle s'expliquerait en partie par le fait que plus un jeune quitte le placement tardivement, plus il est scolarisé et donc plus il aura de la facilité à intégrer le marché de l'emploi (Hook et Courtney, 2010 ; Hook et Courtney, 2011).

Un tel projet de loi n'est cependant pas sans limites. En termes d'éligibilité, certains critères d'admission (dont celui d'être intégré dans un parcours qualifiant ou en emploi) font en sorte que la participation à l'EFC dépend en grande partie de la capacité à travailler des jeunes. Ces derniers peuvent néanmoins faire face à de nombreux défis et enjeux qui ne relèvent pas uniquement d'eux-mêmes, limitant leur capacité à travailler. Même si cette loi vise l'équité, son application ne semble pas totalement équitable. L'EFC fait également émerger un certain paradoxe. Bien que l'un des objectifs soit de favoriser l'indépendance des jeunes et leur autonomie, la stratégie mise en place contribue à la dépendance des jeunes envers le système de protection de la jeunesse jusqu'à 21 ans. Finalement, le versement des allocations financières se fait au responsable du milieu de placement lorsque le jeune n'est pas intégré dans un logement indépendant, ce qui laisse sous-entendre que le jeune n'est pas apte à administrer lui-même ses finances et à prendre des décisions dans son meilleur intérêt (Farina, 2019).

Community assistance programs – CAPs

Le *Community Assistance Programs - CAPs* est un programme offert en milieu communautaire qui vise à soutenir le développement de l'employabilité et le placement en emploi. Il est habituellement offert sur une période de trois mois et est destiné aux personnes à faible revenu, aux anciens détenus et aux personnes ayant vécu un placement. Le programme prévoit quatre semaines d'activités en classe, la première étant consacrée à l'évaluation des habiletés des jeunes en matière d'emploi, de leur niveau de préparation à intégrer le marché du travail et de leurs habiletés en lecture et en mathématiques. C'est à ce moment que le développement d'un plan d'émancipation est amorcé. Une rencontre individuelle avec un conseiller en emploi est offerte afin de soutenir les jeunes dans l'identification des obstacles à l'emploi auxquels ils font face et la recherche de solutions. Les activités en classe prévoient le développement des habiletés en informatique des jeunes. Il leur est, entre autres, enseigné comment se connecter au site web de la sécurité du revenu et comment trouver des offres d'emploi sur le web. Lors de la deuxième semaine, les activités visent le développement d'habiletés spécifiques au domaine de l'emploi (p. ex. : rédaction d'un C.V., comment réaliser une entrevue, résolution de conflits, gestion du temps). Au besoin, les jeunes sont référés vers des services complémentaires pour aborder certains enjeux spécifiques (p. ex. : parentalité). Les jeunes sont accompagnés dans leurs démarches pour ouvrir un compte bancaire et ils sont invités à participer au *Job Club*, qui consiste en des rencontres avec des employeurs représentant diverses catégories d'emplois. La troisième semaine est centrée sur le développement personnel, les règles d'hygiène, l'habillement, la gestion du stress et les capacités à travailler en

équipe. Les jeunes sont accompagnés dans le développement d'un plan d'emploi et peuvent maintenir leur participation au *Job Club*. Durant la dernière semaine, une formation optionnelle en service à la clientèle est offerte et les jeunes finalisent leur plan d'emploi en plus de poursuivre, s'ils le souhaitent, leur participation au *Job Club*.

Après la participation aux activités en classe, les jeunes sont placés au sein d'un emploi subventionné pour une durée maximale de deux mois (minimum de 20 heures par semaine). Des rencontres de supervision sont organisées chaque semaine et visent, par exemple, à soutenir les jeunes dans la résolution de problèmes rencontrés dans leur milieu de travail. Ultimement, cet accompagnement vise à ce que le jeune soit embauché à la fin de la période de subvention. Afin de favoriser la réussite des jeunes, l'organisme offre des titres de transport en commun ainsi qu'une compensation financière. Finalement, les jeunes ont accès à un centre éducatif qui a pour objectif de simuler la vie en communauté (*Pretend Town*). L'endroit inclut une banque, des commerces et des services sociaux. Ce lieu permet aux participants de se familiariser avec le monde de l'emploi et la gestion de leurs finances. C'est en ces lieux que les jeunes peuvent être accompagnés d'un professionnel qui planifie avec eux un plan d'émancipation.

L'étude de Dworsky et Havlicek (2010), réalisée auprès de 298 jeunes âgés de 16 à 21 ans ayant vécu un placement, visait à mieux comprendre les besoins en termes de services de soutien à l'employabilité chez les jeunes placés et comment le CAPs peut répondre à ces besoins. Les données obtenues sont de nature descriptive et ne permettent cependant pas de juger de l'efficacité du programme. Il ressort que les activités auxquelles les jeunes ont davantage participé sont celles visant le développement des compétences en informatiques, le *Job Club* et les activités de préparation à l'emploi et d'orientation. Les auteurs observent cependant un fort taux d'attrition à ces activités. De la même façon, moins de la moitié des jeunes (41 %) ont été placés dans un emploi subventionné et seulement le quart se sont effectivement présentés sur leur lieu de travail. Les emplois obtenus sont principalement dans le domaine de l'entretien ménager, de la maintenance, du secrétariat, de l'alimentation et de la restauration, ainsi que de l'aide aux devoirs. S'il est difficile de saisir avec précision ce qui peut expliquer un si faible taux de participation des jeunes, les autrices émettent l'hypothèse que le format, qui s'apparente à un contexte scolaire, est moins adapté à cette clientèle. Ils notent également qu'en dépit du fait qu'une évaluation des préférences des jeunes en matière d'emploi ait été réalisée, les emplois obtenus grâce aux subventions ne correspondent pas aux intérêts exprimés par les jeunes. Les jeunes avaient en effet manifesté leur intérêt pour les emplois dans le service à la clientèle, mais le principal type d'emploi disponible et obtenu est dans le domaine de l'entretien ménager. En somme, bien que les données soient limitées, le CAPs ne semble pas, du moins à court terme, favoriser l'insertion en emploi des jeunes placés. Ces résultats sont néanmoins à interpréter avec prudence, car on ne peut déterminer l'efficacité ou la non-efficacité du programme s'il n'a pas été reçu comme prévu en raison de la forte attrition des jeunes.

DISCUSSION

Cette revue de la portée avait pour objectif d'évaluer l'étendue de la littérature portant sur l'insertion professionnelle des jeunes hébergés en milieu substitut afin d'éclairer l'amélioration des pratiques en soutien à l'insertion professionnelle au sein des services de protection de la jeunesse. La démarche visait plus spécifiquement à mieux comprendre comment les concepts d'insertion professionnelle et d'employabilité sont définis et mesurés dans la littérature, à dresser le portrait de l'insertion professionnelle des jeunes dans les années suivant le placement, ainsi qu'à identifier les facteurs freinant ou facilitant le développement de l'employabilité et l'insertion sur le marché de l'emploi. La démarche cherchait également à documenter les services, les programmes et les politiques de soutien à l'insertion professionnelle de ces jeunes, de même que leurs effets. Les pages qui suivent offrent un résumé des résultats et constats présentés précédemment et discutent de leurs implications pour la recherche et la pratique clinique.

Un flou théorique qui persiste

En introduction, nous précisons que le concept d'insertion professionnelle semblait présenter un certain flou théorique dans la littérature, malgré l'abondance des travaux dans ce champ d'études. Il s'agit effectivement du constat auquel nous arrivons; non seulement les études ne cherchent pas à préciser ce qu'elles entendent ou non par « insertion professionnelle », mais les façons de mesurer ce concept sont multiples. Un total de 16 indicateurs a été recensé dans ces études afin de rendre compte de l'insertion professionnelle des jeunes, allant de l'occupation d'un emploi, à la satisfaction face aux revenus et aux ambitions professionnelles des jeunes. De la même manière, le concept d'employabilité souffre lui aussi d'un manque de clarté conceptuelle et a été mesuré de nombreuses façons (p. ex. : niveau d'éducation, capacité à travailler en équipe, habiletés de communication).

Nous observons que les auteurs ont principalement eu recours à des mesures quantitatives afin de documenter l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes, laissant peu de place à la perception des jeunes concernés et à certains aspects plus qualitatifs de ces construits. Comme elles cherchent surtout à quantifier l'insertion en emploi, ces études nous informent peu sur d'autres dimensions de l'insertion professionnelle qui peuvent contribuer au bien-être général des jeunes ou, au contraire, à leur vulnérabilité. Entre autres, nous disposons de peu d'information concernant les types d'emploi occupés par ces jeunes dans les années suivant la fin du placement. Considérant qu'ils sont plus à risque d'abandon scolaire et que plusieurs d'entre eux ne poursuivent pas d'études postsecondaires (Cheatman, 2016; Kim et coll., 2019; O'Brien et coll., 2010), ces jeunes sont plus susceptibles d'intégrer certains secteurs du marché de l'emploi qui exigent une plus faible qualification, souvent synonyme de conditions de travail difficiles. Ainsi, un jeune peut très bien être inséré en emploi tout en demeurant en situation de précarité (p. ex. : avoir un faible salaire, un emploi temporaire ou occasionnel). Dans une telle situation, est-ce que le jeune est en mesure de satisfaire ses besoins, d'atteindre une autonomie financière et de réaliser ses projets de vie, comme le propose Vultur et Trottier (2010)? Bref, il n'apparaît pas suffisant d'étudier ce phénomène en se limitant à la mesure des taux d'insertion professionnelle. Même si ces taux font partie des éléments

à considérer pour établir le portrait de l'insertion des jeunes, ils n'offrent qu'une vision limitée du phénomène.

En l'absence de consensus quant à la définition de ces concepts et à la manière de les mesurer, il devient difficile de comparer les études entre elles et d'en tirer des conclusions. Il s'agit d'une limite majeure de la littérature et d'un obstacle au développement des connaissances dans ce champ d'études, mais aussi pour la pratique clinique. Une des raisons qui pourrait expliquer pourquoi il existe, encore aujourd'hui, un flou théorique autour de l'insertion professionnelle et de l'employabilité est qu'il s'agit de concepts multidimensionnels qui relèvent à la fois de l'individu, de son environnement immédiat et, plus largement, de la société dans laquelle il évolue. L'utilisation d'un indicateur de mesure unique ou strictement quantitatif, tel que le taux d'emploi, nous amène à développer une vision fragmentaire d'un phénomène qui se révèle finalement être complexe, dynamique et culturel. La réalisation d'études qualitatives auprès des jeunes concernés aurait l'avantage d'enrichir notre compréhension du phénomène, notamment en permettant de mieux comprendre comment l'expérience de placement influence la manière de concevoir et de vivre l'insertion professionnelle. L'étude de Kitchenham et Domene (2021) suggère effectivement que la conception qu'ont les jeunes placés de l'insertion et de la réussite professionnelle peut s'éloigner des définitions plus traditionnelles, d'où l'intérêt de leur offrir un espace de parole afin de mieux saisir leur réalité. Dans cette étude, les participantes nomment, entre autres, l'importance d'intégrer un milieu de travail qui contribue au développement d'une vision positive envers elles-mêmes, où elles se sentent bien et où elles peuvent développer des relations saines. Elles soulignent aussi leur désir d'être intégrées dans un environnement qui répond à leurs besoins, adapté à leur réalité et où elles pourront éviter de revivre certains traumas. Des études qualitatives pourraient également faire la lumière sur des enjeux ou des défis supplémentaires liés à l'insertion professionnelle qui sont susceptibles d'influencer le bien-être de ces jeunes, au-delà le simple fait d'occuper un emploi (p. ex. : stabilité d'emploi, qualité des relations en milieu de travail, respect des droits, conditions de travail, sentiment de bien-être au travail). Toutes ces questions méritent certainement plus d'attention dans les études à venir.

Sur le plan clinique, il apparaît essentiel de préciser ce que l'on souhaite atteindre en termes de d'employabilité et d'insertion professionnelle des jeunes pour guider l'amélioration de nos pratiques. Également, comment mesurer l'efficacité de nos interventions s'il y a une mésentente sur les indicateurs de succès de l'insertion professionnelle? Comment évaluer efficacement les besoins des jeunes en matière d'employabilité sans circonscrire ce qu'est l'employabilité et sans outils validés? Un premier pas à franchir pour améliorer le soutien offert aux jeunes hébergés en protection de la jeunesse est d'en arriver à une définition claire de l'insertion professionnelle et de l'employabilité qui fassent consensus chez les différents acteurs impliqués. Ces définitions devraient être éclairées par la recherche, le vécu des jeunes, l'expérience des professionnels qui gravitent autour d'eux, mais également être ancrées dans la réalité contemporaine des jeunes travailleurs qui font face à des enjeux bien particuliers dans un monde du travail en grande transformation (gouvernement du Canada, 2017). Ces définitions pourraient guider le développement et l'adaptation des pratiques en place. Quelques-uns des travaux recensés ont amorcé cette démarche, dont ceux d'Arnau-Sabatés et coll. (2014) qui proposent un cadre conceptuel, le *IARS employability competence framework*, qui définit huit compétences essentielles

au développement de l'employabilité des jeunes placés et recherchés dans la société moderne (p. ex. : flexibilité, travail d'équipe, communication). De la même façon, Stevenson (2017) propose cinq concepts théoriques associés au développement de l'employabilité des jeunes en situation de vulnérabilité (p. ex. : représentation du monde du travail, ambitions et attentes) qui peuvent guider le développement des services destinés à soutenir l'insertion professionnelle des jeunes placés. À ce stade-ci, des travaux supplémentaires sont toutefois nécessaires pour valider ces cadres conceptuels.

Un portrait de l'insertion professionnelle qui demeure sombre

Une des principales limites de la littérature recensée dans le présent travail est la grande hétérogénéité des études dans le domaine. Alors que certaines ont l'avantage d'offrir une perspective longitudinale de l'insertion professionnelle, d'autres se limitent à mesurer l'insertion à un seul moment dans le temps. Également, les mesures de l'insertion professionnelle ont été réalisées à des moments différents d'une étude à l'autre, allant de l'année précédant la fin du placement à plus de 10 ans suivant la sortie de placement. Aussi, comme mentionné précédemment, les indicateurs utilisés pour rendre compte de l'insertion en emploi de ces jeunes varient grandement. Pour toutes ces raisons, il est difficile de comparer les études entre elles afin de dégager un portrait précis de l'insertion professionnelle. Il en résulte plutôt un portrait fragmenté de la réalité des jeunes.

Néanmoins, certains constats plus généraux peuvent tout de même être tirés à l'issue de la revue de la portée. Globalement, les jeunes placés semblent, encore aujourd'hui, défavorisés sur le plan professionnel en comparaison aux jeunes de la population générale. La plupart des études montrent des taux d'insertion en emploi plus faibles, davantage d'instabilité dans le parcours d'insertion (alternance entre des périodes d'emploi, de chômage et de recours à la sécurité du revenu), des revenus significativement plus bas et un taux plus élevé de jeunes NEEF (Berlin et coll., 2021; Cheatman, 2016; Geiger et Okpych, 2011; Goyette et coll., 2021; Osvat et Marc, 2013). De plus, certaines études montrent une détérioration de ce portrait dans la trentaine (p. ex. : Stewart et coll., 2014). Ces études suggèrent donc que les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes ayant vécu un placement semblent non seulement se maintenir, mais également s'amplifier avec le temps.

Si les nombreuses études présentées dans ce travail font un portrait de l'insertion professionnelle des jeunes, celles-ci se concentrent généralement à décrire et moins à comprendre en profondeur ce qui explique les difficultés d'insertion vécues par ces jeunes. Au moment de mesurer l'insertion professionnelle, il serait tout aussi important de documenter les raisons pour lesquelles les jeunes sont NEEF afin de mieux comprendre les enjeux qu'ils rencontrent dans leur processus d'insertion. Dans un contexte de rareté de la main d'œuvre où le taux de jeunes NEEF est à son plus bas au Québec, les emplois disponibles sont nombreux (Longo et coll., 2020). Dès lors, qu'est-ce qui explique les faibles taux d'insertion professionnelle des jeunes anciennement placés ? La littérature nous donne quelques indices à ce sujet (p. ex. : taux plus élevé de parentalité précoce et d'incarcération chez les jeunes ayant vécu un placement; discutés dans la prochaine section), mais il s'agit d'un champ à explorer encore davantage afin de mieux comprendre la réalité de ces jeunes.

Somme toute, ce portrait de l'insertion professionnelle réitère l'importance de mieux soutenir le développement de l'employabilité et l'insertion professionnelle de ces jeunes, et ce, dans une perspective à long terme.

Même s'il ne s'agissait pas de l'objet d'étude principal de cette revue de la portée, plusieurs travaux recensés se sont intéressés à la scolarisation des jeunes placés. Il ressort que les taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires demeurent plus faibles chez les jeunes placés que chez les jeunes de la population générale (Cheatman, 2016; Kim et coll., 2019; Liu, 2020; Olson, 2019). Ceux-ci sont également moins nombreux à poursuivre des études de niveau postsecondaire (Berlin et coll., 2021; Cheatman, 2016; Geiger et Okpych, 2011). Ce constat est particulièrement préoccupant dans le contexte actuel de transformation du marché du travail où les emplois exigent de plus en plus de qualification. L'obtention d'un diplôme d'études secondaires, dans bien des cas, n'est plus suffisant pour répondre à ces exigences. Cette réalité peut contribuer aux difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes.

L'ensemble de ces constats nous amènent à réfléchir aux raisons qui pourraient expliquer, du moins en partie, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Afin d'optimiser nos interventions, encore faut-il comprendre ce qui, tant au plan individuel qu'environnemental, freine l'insertion ou, au contraire, soutient la résilience de ces jeunes dans les années suivant leur placement.

Un processus d'insertion professionnelle influencé par de nombreux facteurs sur les plans personnel, social et environnemental

La question des facteurs pouvant freiner ou faciliter l'insertion professionnelle des jeunes après un placement est sans contredit celle qui a retenu le plus d'attention dans la littérature. Les trois quarts des documents recensés s'y sont attardés de près ou de loin afin de mieux comprendre le processus d'insertion en emploi de ces jeunes, qui se révèle finalement complexe et influencé par une multitude de facteurs. Si un peu plus de la moitié des facteurs documentés et identifiés dans les écrits relèvent principalement des jeunes eux-mêmes (p. ex. : leurs connaissances et habiletés, leurs traits de personnalité), les études mettent aussi de l'avant bon nombre de facteurs plus distants, mais pouvant avoir tout autant d'influence sur la capacité des jeunes à s'insérer professionnellement après leur placement. Cela nous rappelle que les politiques, services et programmes visant à promouvoir l'insertion en emploi des jeunes placés ne peuvent se limiter à cibler uniquement les jeunes, notamment en soutenant le développement de leur qualification. Afin de maximiser leurs effets, ils doivent également tenir compte et intervenir sur l'ensemble des systèmes dans lesquels ces jeunes sont intégrés.

Les résultats de cette revue de la portée ont permis d'identifier une vingtaine de facteurs pouvant freiner ou faciliter l'insertion professionnelle des jeunes à la suite de leur placement. En cohérence avec le modèle de Lo Presti et coll. (2019) présenté en introduction, ces facteurs ont trait à l'identité professionnelle des jeunes, leur capital humain, leur capital social et leur environnement. S'il n'est pas possible, à la lumière de ces connaissances, de dégager lesquels parmi ces facteurs ont le plus d'influence sur l'employabilité et l'insertion en emploi des jeunes placés, l'effet cumulatif et combiné des facteurs apparaît important. Aussi, ces facteurs permettent de dégager quelques pistes

de réflexion et d'action. Ils nous informent sur ce qui est à diminuer ou, au contraire, à promouvoir chez ces jeunes et dans leur environnement afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Cultiver les ambitions professionnelles des jeunes

Cultiver les ambitions professionnelles, c'est aussi cultiver l'espoir et faire place aux rêves. Les écrits montrent que les jeunes placés tendent à avoir des ambitions professionnelles plus faibles que leurs pairs, en ce sens qu'ils ciblent des emplois qui exigent moins de qualifications; emplois généralement associés à des conditions de travail plus précaires. Non seulement les jeunes ont-ils des ambitions plus faibles, mais ils perçoivent aussi que les membres de leur entourage ont des attentes peu élevées envers eux. Ces travaux nous rappellent que le fait de croire au potentiel de réussite des jeunes constitue bien souvent un premier pas pour leur redonner confiance en leurs capacités, les motiver et les inciter à se mettre en action. Une étude soutient d'ailleurs que les jeunes qui ont de plus hautes ambitions professionnelles sont davantage portés à poser des actions concrètes pour planifier et faciliter leur parcours d'insertion professionnelle (Creed et coll., 2011).

Cette revue de la portée amène quelques éclairages sur les moyens à mettre en place afin de cultiver les ambitions professionnelles des jeunes placés, le premier étant de les amener à explorer leurs motivations à travailler. Au-delà de l'aspect monétaire, les écrits montrent que ces jeunes peuvent tirer leur motivation d'autres sources, notamment leur désir d'autonomie, mais aussi d'interdépendance et de réciprocité (p. ex. : pouvoir redonner aux autres, soutenir leur entourage) (Vorhies et coll., 2012). La littérature souligne aussi l'importance d'offrir des opportunités aux jeunes afin de leur permettre de vivre des expériences à travers lesquelles ils peuvent en apprendre plus sur eux-mêmes, leurs intérêts et leurs forces, tout en explorant différentes options de carrière (Creed et coll., 2011; Göbel et coll., 2019). Le développement du sentiment d'efficacité personnelle est également susceptible d'avoir un effet positif sur l'augmentation des ambitions professionnelles. Enfin, les travaux recensés nous amènent à nous questionner sur les raisons qui pourraient expliquer pourquoi certains jeunes ont de faibles ambitions professionnelles. Mis à part leur motivation et la perception qu'ils ont de leurs aptitudes personnelles et de leur potentiel de réussite, perçoivent-ils des obstacles dans leur environnement ou dans la société en général qui les poussent à reconsidérer leur future carrière ? En s'intéressant à ces obstacles perçus, nous pourrions être plus à même de soutenir les jeunes dans l'identification de pistes de solutions pour les surmonter. Nous pouvons aussi les amener à considérer les opportunités présentes dans leur environnement, et non seulement les obstacles.

Intervenir de manière concertée

Les écrits mettent de l'avant de nombreux facteurs sur le plan personnel qui peuvent avoir une influence sur l'insertion en emploi des jeunes ayant vécu un placement. Il est entre autres question de la parentalité précoce, un phénomène particulièrement présent chez ces jeunes, qui peut avoir comme effet l'interruption du cheminement scolaire ou le retrait du marché du travail (Geiger et Okpych, 2011; Hook et Courtney, 2011; Kääriälä et coll., 2019). C'est aussi le cas des troubles de santé mentale, aussi significativement plus présents chez les jeunes placés. Ceux-ci peuvent limiter leur capacité à occuper un emploi, mais aussi limiter les opportunités qui leur sont offertes, en

raison de la stigmatisation entourant les troubles mentaux, l'absence d'accommodements en milieu de travail qui tiennent compte de cette réalité, etc. (Campbell, 2021; Cheatman, 2016; Tilbury et coll., 2011; Vorhies et coll., 2012). La présence de troubles du comportement, voire de délinquance, est aussi citée comme frein à l'insertion en emploi de ces jeunes, tout comme l'itinérance et la consommation de substances (Campbell, 2021; Dima, 2013; Kim et coll., 2019). Bref, la littérature fait ressortir plusieurs facteurs de risque qui sont susceptibles de toucher ces jeunes et qui, chacun à leur manière, peuvent faire obstacle à leur insertion professionnelle.

L'employabilité des jeunes est affectée non seulement par ces facteurs de risque personnels, mais aussi par la capacité des milieux à les considérer et à répondre à leurs besoins d'accompagnement sous-jacents. La complexité du profil de ces jeunes nécessite la mise en place de stratégie de prévention et d'intervention concertée avec les différents milieux afin d'assurer une considération globale des besoins des jeunes. Si les services visant le développement de l'employabilité sont essentiels pour soutenir l'insertion professionnelle des jeunes, les services de soutien aux jeunes parents, en santé mentale, d'intégration résidentielle et les activités de prévention de la criminalité sont importants aussi afin de limiter les difficultés d'insertion en emploi pouvant être vécues par ces jeunes. Une évaluation approfondie des besoins des jeunes permettrait d'offrir des services ou un accompagnement individualisés et adaptés à la réalité de chaque jeune, afin de soutenir leur insertion professionnelle.

Soutenir la scolarisation

À travers leur parcours, plusieurs aspects peuvent faire obstacle à la scolarisation de ces jeunes, dont des difficultés d'apprentissage, des troubles du comportement, des difficultés à se procurer le matériel scolaire, des barrières logistiques (p. ex. : transport), etc. (Berlin et coll., 2021; Tilbury et coll., 2011). L'ensemble de ces obstacles peuvent représenter des cibles d'action pour soutenir les jeunes dans leur cheminement scolaire. Par ailleurs, les jeunes placés étant moins susceptibles que leurs pairs de poursuivre des études postsecondaires, il ressort que des actions sont également nécessaires pour faciliter l'accès aux études supérieures.

Les études démontrent, sans grande surprise, que l'éducation est l'un des principaux prédicteurs de l'insertion professionnelle des jeunes dans les années suivant leur placement (Cassarino-Perez et coll., 2018; Hook et Courtney, 2011; Okpych et Courtney, 2014). Les écrits apportent par ailleurs une nuance intéressante. Alors que l'obtention d'un diplôme d'études secondaires influence positivement l'intégration en emploi des jeunes en général, il semble que cet effet soit encore plus significatif chez les jeunes ayant vécu un placement (Okpych et Courtney, 2014). Ce constat appuie, avec encore plus d'insistance, l'importance de soutenir le parcours académique des jeunes placés. L'efficacité de ces soutiens sera discutée un peu plus loin.

Améliorer l'accès aux services

Les écrits font ressortir le manque et parfois même l'absence de services relatifs à l'insertion professionnelle reçus par les jeunes placés (Tilbury et coll., 2011; Buys et coll., 2011). Plusieurs jeunes sondés dans le cadre des études rapportent n'avoir reçu aucun accompagnement spécifique

au domaine de l'emploi avant leur sortie de placement. Ce constat soulève des questionnements quant aux raisons qui expliquent pourquoi des jeunes ne bénéficient pas de l'accompagnement nécessaire. Plusieurs éléments de réponse peuvent être avancés à la lumière des connaissances recensées, par exemple le manque de ressources au sein des organisations, l'absence de données probantes quant à l'efficacité des interventions, les besoins de formation des professionnels qui ne sont pas comblés, une confusion dans les rôles et responsabilités des acteurs impliqués, la difficulté à rejoindre et à mobiliser cette clientèle, ou encore les critères d'inclusion de certains programmes qui sont très spécifiques et en limitent l'accès. Tout cela reflète le réel défi rencontré par les professionnels à qui incombe de soutenir ces jeunes dans leur processus d'insertion professionnelle.

Encore une fois, la question de l'évaluation des besoins, mais aussi du profil de risque des jeunes, représente une piste intéressante pour améliorer l'accès aux services relatifs à l'insertion professionnelle. En mettant en lumière plusieurs facteurs associés à un risque accru de rencontrer des difficultés d'insertion professionnelle dans les années suivant le placement, cette revue de la portée nous informe sur les éléments à prendre en compte lors de l'évaluation des jeunes. Par exemple, les écrits montrent que certaines caractéristiques des placements (p. ex. : placement en milieu institutionnel, nombre élevé de placements, double prise en charge en vertu de la LPJ et de la LSJPA, âge au premier placement) sont associées à une diminution des chances d'obtention d'un DES et d'être actifs sur le marché du travail au début de l'âge adulte (Goyette et coll., 2021; Käriälä et coll., 2019; Kim et coll., 2019). En développant une meilleure connaissance du profil de risque et des besoins des jeunes que nous accompagnons, nous pouvons tenter d'améliorer l'accès aux services aux jeunes présentant un plus grand risque. Ceci étant dit, la présence de facteurs de risque spécifiques ne devrait pas constituer un critère d'admissibilité aux services et programmes d'insertion professionnelle. Ces programmes gagneraient à être universels et disponibles à tout jeune concerné.

Développer les habiletés relationnelles et de communication

Comme le souligne l'INESSS (2018) dans son portrait des pratiques visant la transition à la vie adulte des jeunes résidant en milieu de vie substitut, les services offerts souhaitent généralement développer l'autonomie des jeunes en soutenant le développement d'habiletés fonctionnelles (p. ex. : savoir comment rechercher un logement ou un emploi). Le développement des habiletés relationnelles constitue plus rarement une cible d'intervention auprès de ces jeunes. La littérature fait pourtant ressortir les difficultés que peuvent vivre certains jeunes placés en protection de la jeunesse sur le plan social et émotionnel et qui peuvent freiner leur insertion en emploi (Dima, 2013; Tilbury et coll., 2011). Dans un contexte où il existe maintenant une prédominance des emplois dans le secteur des services, la capacité à interagir avec la clientèle est une compétence clé à développer afin d'augmenter l'employabilité des jeunes et faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi. Cela nécessite, notamment, de développer leurs habiletés afin de les outiller pour communiquer adéquatement et efficacement dans différents contextes et par différents moyens (habiletés de lecture, communiquer par écrit, communiquer oralement, adapter son langage verbal et non verbal, être à l'écoute, exprimer une opinion, etc.). Il s'agit aussi de favoriser les relations saines et positives au sein des milieux de travail en développant des habiletés de régulation

émotionnelle, de résolution de conflits et de travail d'équipe, ainsi que la capacité des jeunes à fixer des limites interpersonnelles et respecter les normes sociales.

Préparer et outiller le marché de l'emploi

Il est depuis longtemps constaté que les jeunes ayant reçu des services de la protection de la jeunesse, en particulier ceux ayant vécu un placement, sont amenés à vivre de la stigmatisation et de la discrimination qui impacte leur transition à la vie adulte et leur processus d'intégration sociale (Buys et coll., 2011; Dima, 2013). Un important travail d'éducation est nécessaire pour informer et sensibiliser la population à la réalité de ces jeunes et ainsi tendre vers une société plus inclusive. Concernant plus spécifiquement les questions relatives à l'insertion professionnelle, les écrits montrent que les jeunes se sentent parfois vus d'un mauvais œil par les employeurs (Tilbury et coll., 2011). Certains font aussi mention d'un non-respect de leurs droits en milieu de travail, de comportements qu'ils jugent inadéquats de la part de leur employeur et de discrimination (Dima, 2013).

De nombreux jeunes ayant vécu un placement dans le contexte de la protection de la jeunesse possèdent une histoire de vie marquée par un cumul d'expériences d'adversité et de traumatismes (p. ex. : maltraitance, retrait du milieu familial d'origine, exposition à la violence conjugale). De ces traumatismes peuvent résulter des difficultés sur les plans cognitif, social, émotionnel et comportemental susceptibles d'avoir des conséquences sur l'employabilité des jeunes, telles que des difficultés de concentration, de l'anxiété et de l'irritabilité. Des activités de sensibilisation et de formation auprès des employeurs auraient le potentiel de les aider à mieux comprendre les impacts de ces traumatismes et à identifier des pistes de solutions pour adapter leur milieu de travail afin qu'ils soient plus accueillants et accommodants pour ces jeunes. En plus d'obtenir un soutien pour préparer l'accueil des jeunes, ces employeurs pourraient également bénéficier d'un soutien à plus long terme afin de les aider à dénouer certaines situations problématiques pouvant se présenter et éviter les mises à pied précipitées. De leur côté, les jeunes pourraient eux aussi bénéficier d'un accompagnement durant leur insertion en emploi, notamment afin d'assurer le respect de leurs droits et de leur dignité dans les milieux de travail. Dans un contexte de rareté de la main d'œuvre, le réel défi pour ces jeunes n'est peut-être pas d'obtenir un emploi, mais plutôt de le maintenir et de s'y épanouir.

Des connaissances limitées sur l'efficacité des pratiques de soutien à l'employabilité et à l'insertion professionnelle des jeunes placés

À l'heure actuelle, la littérature permet difficilement de tirer des conclusions quant à l'efficacité des services, programmes et politiques ayant pour objectif de soutenir l'employabilité ou l'insertion professionnelle des jeunes placés. Seules sept études portant sur l'évaluation des pratiques ont été recensées. Celles-ci cumulent plusieurs limites méthodologiques, dont le manque de standardisation des programmes évalués qui crée des écarts importants dans les types de services dispensés et leur intensité. Plusieurs auteurs notent une faible participation des jeunes engagés dans ces services, ce qui affecte la capacité à conclure quant à l'efficacité ou non des interventions. Aussi, les études ont évalué les effets de ces services et programmes à l'aide d'indicateurs différents, ce qui encore une fois limite notre capacité à les comparer.

En dépit de ces limites, les conclusions de ces quelques études semblent converger. Celles-ci suggèrent que ces pratiques ne suffisent à elles seules à soutenir adéquatement l'insertion professionnelle des jeunes ayant vécu un placement. Elles rapportent peu ou pas d'effet des programmes sur les chances de terminer ses études secondaires, de poursuivre des études postsecondaires et d'obtenir un emploi dans les années suivant le placement. Lorsque des effets bénéfiques sont rapportés, ceux-ci semblent rapidement s'estomper. Autrement dit, certaines de ces pratiques présentent une certaine efficacité, mais uniquement à court terme (Kim et coll., 2019; Liu, 2020; Olson, 2019). Également, quelques études se sont intéressées à l'efficacité des différents volets qui composent ces programmes de soutien. Celles-ci laissent voir que ce serait plus spécifiquement le soutien à la scolarisation (p. ex. : tutorat, aide financière) qui permettrait d'atteindre des effets positifs en termes de scolarisation et d'insertion professionnelle chez les jeunes en situation de placement. De leur côté, les services qui sont destinés à soutenir l'employabilité des jeunes et leur insertion en emploi ne démontrent pas, à l'heure actuelle, de tels effets. Ce constat ne permet pas non plus de conclure à leur inefficacité (Barnow et coll., 2015; Geiger et Okpych, 2011; Liu et coll., 2020; Olson, 2019). Cela pourrait plutôt être le reflet de notre difficulté à documenter les effets de ces programmes, notamment en raison des nombreuses limites des études dans le domaine.

D'autres études soulignent les effets positifs des programmes visant à soutenir la scolarisation des jeunes placés. Au-delà de l'augmentation des chances de s'insérer en emploi, la scolarisation peut avoir plusieurs bénéfices sur le bien-être des jeunes et contribuer à façonner leur identité. Les jeunes rencontrés dans l'étude de Ziani et Goyette (2022) soutiennent que le fait d'aller à l'école leur procure un sentiment d'accomplissement, de fierté, de valorisation et de réussite. Cela leur permet de se dissocier de l'image de jeunes placés et de la stigmatisation qui l'accompagne, et parfois même de créer une coupure nécessaire avec leur milieu familial d'origine. Ces auteurs mettent toutefois en exergue des considérations importantes à avoir concernant ces services de soutien. Les propos recueillis dans l'étude montrent, par exemple, l'inconfort ressenti face aux aides financières, qui induisent une pression de performance chez ces jeunes. De plus, ces aides financières sont généralement offertes aux jeunes présentant un portrait plus défavorisé, ce qui peut accentuer le rapport de dépendance à un moment où les jeunes cherchent à s'émanciper et à se détacher de leur identité de jeunes en situation de vulnérabilité. Ainsi, si ces services d'aide peuvent effectivement soutenir la qualification des jeunes et leur insertion en emploi, il serait pertinent que les évaluations de programmes portent une attention particulière au bien-être psychologique des jeunes qui en bénéficient afin de mieux en comprendre les effets.

Des défis et questionnements encore nombreux

Si l'état des connaissances nous permet difficilement de tirer des conclusions quant à l'efficacité des pratiques, il nous permet cependant de mettre en lumière des défis et enjeux qui perdurent, notamment entourant la question du prolongement des services de protection de la jeunesse au-delà 18 ans, de la standardisation des pratiques, de la participation et l'engagement des jeunes et de la formation des professionnels qui accompagnent ces jeunes dans leur processus d'insertion.

▪ Le prolongement des services de protection de la jeunesse

Au Québec, le prolongement des services de protection de la jeunesse a souvent été proposé comme piste d'action pour soutenir la transition à la vie adulte des jeunes et leur insertion sur les plans professionnel, résidentiel et social. Récemment, la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse soutenait qu'un ensemble de mesures prolongées pour les jeunes adultes québécois s'impose. Il était proposé de mettre sur pied un programme de soutien post-placement accessible jusqu'à l'âge de 25 ans et coconstruit avec les jeunes visés. Il est suggéré que ce programme prenne en compte la multiplicité des besoins de ces jeunes et adresse plusieurs dimensions de leur transition à la vie adulte, dont l'insertion en logement, le soutien social, l'accès aux services de santé et la qualification. Récemment, des changements importants ont par ailleurs été apportés au Programme Qualification Jeunesse (PQJ) afin de tenir compte de ces recommandations.

Aux États-Unis, le projet de loi AB 12 (*Extended Foster care*), entré en vigueur en 2012, permet aux jeunes qui répondent aux critères d'admissibilité de prolonger les services de la protection de la jeunesse, incluant le placement, jusqu'à l'âge de 21 ans. L'objectif est d'offrir à ces jeunes un milieu de vie sécuritaire tout en facilitant leur transition vers l'autonomie. Jusqu'à maintenant, les quelques travaux qui se sont intéressés aux impacts de ce projet de loi tendent à démontrer que cette pratique permet d'atteindre des effets positifs en matière d'insertion en emploi (Cheatham, 2016; Farina, 2019; Geiger et Okpych, 2021). Bien que ces travaux demeurent préliminaires, ils suggèrent que les jeunes bénéficiant d'une extension de placement ont davantage de chance d'obtenir un diplôme d'études secondaires et d'être actifs (aux études ou en emploi) à leur sortie des services. Ces jeunes se retrouvent ainsi en meilleure posture lors de leur transition et auraient davantage de chance de succès.

L'expérience des États-Unis montre toutefois une sous-utilisation de cette offre de soutien par les jeunes. Entre 2016 et 2018, seulement 12% des jeunes ont bénéficié d'une extension de services (Farina, 2019). Des questions demeurent quant aux raisons qui pourraient expliquer ce faible taux de participation des jeunes. Farina (2019) souligne que, bien que cette loi vise l'équité, dans les faits, les nombreux critères d'admissibilité rendent son application en partie inéquitable et ont pour effet d'en limiter l'accès à certains jeunes pourtant désireux de bénéficier des services et volontaires à demeurer dans les services de protection après leurs 18 ans. L'instauration d'un tel programme de soutien soulève donc des enjeux d'universalité. Cela questionne également quant aux impacts d'un prolongement du lien de dépendance envers les services d'aide.

▪ L'équilibre entre la standardisation et la flexibilité des services

Il existe de grandes disparités dans les services, programmes et politiques en place pour soutenir, de façon plus globale, la transition à la vie adulte des jeunes en situation de placement, et de manière plus spécifique leur insertion professionnelle. Cela rejoint les constats de l'INESSS (2018) à l'effet qu'au Québec, il semble y avoir peu d'uniformité d'une région à l'autre concernant les stratégies à mettre en place pour soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés en milieu substitut, ni même sur le moment le plus opportun pour amorcer cette intervention. Une standardisation des

pratiques est souhaitée pour assurer une uniformisation et une plus grande universalité des services destinés à soutenir l’insertion en emploi de ces jeunes. Cependant, le portrait de cette clientèle exige également une certaine flexibilité afin d’assurer un accompagnement adapté à la réalité, parfois complexe, de ces jeunes. La flexibilité concerne d’une part les critères d’admissibilité aux programmes afin d’assurer leur accessibilité, comme il a été discuté un peu plus tôt. D’autre part, une flexibilité semble aussi nécessaire dans l’offre de service afin d’offrir un accompagnement adapté et individualisé. À titre d’exemple, l’expérience du programme *Work Wonder* (Gates et coll., 2018) a souligné qu’il serait pertinent que les programmes d’insertion professionnelle puissent offrir des opportunités de formation et des expériences d’emploi qui sont adaptés au stade de développement des jeunes. Cela implique de développer des partenariats avec différents milieux d’emploi qui permettent une variété d’expériences (bénévolat, stage, emploi d’été, emploi à temps partiel, etc.).

▪ La participation et l’engagement des jeunes

À travers les études, la faible participation des jeunes aux services est constamment soulevée. La forte attrition des jeunes en cours de cursus pose par ailleurs une limite importante dans l’évaluation des effets de ces services. Comme le souligne l’INESSS (2018), le défi de participation des jeunes se complexifie au tournant de l’âge adulte, alors que les services deviennent offerts sur une base volontaire. Pour plusieurs, la fin des services de protection et du placement est un événement attendu, même si elle peut induire du stress et des appréhensions. Favoriser la participation des jeunes à ce moment charnière de leur parcours peut être un défi important. Des questions demeurent concernant les pistes pour favoriser la rétention et la participation active des jeunes dans les programmes de soutien à l’employabilité et à l’insertion professionnelle.

Pour nous éclairer, il est pertinent de se questionner sur les freins et les facilitateurs à cette participation. Une des premières pistes concerne le moment où il est préférable d’amorcer les activités de développement de l’employabilité afin de maximiser l’engagement des jeunes et les effets des services. Alors qu’il nous apparaît avantageux d’adresser cet aspect le plus tôt possible dans le parcours des jeunes, certains travaux montrent qu’il est particulièrement difficile de mobiliser les jeunes adolescents dans ces démarches de préparation à l’emploi. Dans leur étude, Barnow et coll. (2015) précisent que les jeunes ayant débuté leur participation au programme à un âge plus avancé (17 ans en comparaison à 16 ans) atteignent de meilleurs résultats en termes d’insertion professionnelle. Selon eux, cela pourrait s’expliquer par le fait que les participants plus âgés sont plus motivés, car ils vivront prochainement sur leur transition et perçoivent davantage l’importance de préparer leur insertion en emploi. Une seconde piste de réflexion a trait aux barrières logistiques pouvant freiner la participation au programme. Dans les écrits, certains moyens ont été mis en place afin de diminuer ces barrières, par exemple l’offre de titres de transport en commun et d’une compensation financière aux jeunes participants. De leur côté, les travaux de Dworsky et Havlicek (2010) montrent l’importance que les programmes offrent des opportunités d’emploi dans plusieurs secteurs du marché du travail afin que ces expériences rejoignent les intérêts des jeunes et augmentent leur motivation à y participer. Les jeunes rencontrés dans le cadre de ces travaux, qui se sont montrés très peu engagés au moment d’intégrer l’emploi obtenu, ont en effet rapporté que les opportunités qui leur ont été offertes ne correspondaient pas à leurs

préférences en matière d'emploi. Dans ces travaux, les auteurs avancent également que le manque de communication claire quant au but des formations offertes et comment les habiletés acquises pourront concrètement soutenir l'insertion en emploi a contribué au manque d'engagement des jeunes.

▪ La définition des rôles et responsabilités

Le mandat des professionnels œuvrant au sein des services de protection de la jeunesse étant celui d'assurer la sécurité et le bien-être des jeunes, les enjeux relatifs à l'employabilité et à l'insertion professionnelle peuvent apparaître secondaires. C'est ce qui ressort des travaux de Buys et coll. (2011) et Tilbury et coll. (2011). Dans ces études, les intervenants rencontrés considèrent qu'il ne relève pas de leur mandat de développer l'employabilité des jeunes qu'ils accompagnent. Par ailleurs, ils se disent peu outillés et formés pour soutenir l'insertion en emploi des jeunes. Ces auteurs soulèvent un questionnement important, à savoir à qui incombe la responsabilité de soutenir le développement de l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de placement. Une meilleure sensibilisation à ces enjeux et formation des professionnels en protection de la jeunesse s'avèrent-elles nécessaires ? Devrions-nous davantage miser sur la contribution des organismes communautaires qui offrent déjà un accompagnement spécialisé en employabilité et en insertion professionnelle ? La réponse pourrait bien se situer à mi-chemin entre ces deux possibilités. Le soutien à la transition à la vie adulte, notamment à l'insertion en emploi, nous apparaît être une responsabilité partagée qui inclut l'ensemble des professionnels impliqués auprès de ces jeunes, mais aussi, plus largement, la collectivité. Ces considérations soulèvent encore une fois l'importance d'une intervention concertée et, plus spécifiquement, de l'arrimage entre les services de protection de la jeunesse et le milieu communautaire lorsqu'il est question de soutenir la transition à la vie adulte.

▪ Le potentiel des approches sensibles au trauma

Les approches sensibles au trauma (*trauma-informed care*; TIC) sont des approches systémiques et intersectorielles fondées sur les connaissances sur la prévalence et l'impact des traumas. Elles visent à répondre aux besoins des personnes et à résister à réactiver de nouveaux traumas en intégrant ces connaissances dans les politiques, les procédures et les pratiques (Substance Abuse and Mental Health Services Administration [SAMHSA], 2014). Aussi, elles s'appuient sur des principes tels que la sécurité, la confiance, la collaboration et la prise de pouvoir (SAMHSA, 2014). Elles sont prometteuses pour soutenir la transition à la vie adulte et l'insertion professionnelle des jeunes hébergés en protection de la jeunesse. En effet, 71 % des jeunes placés ont vécu au moins une forme de trauma (Jaycox et coll., 2004) et un jeune québécois sur deux hébergé en centre de réadaptation a vécu quatre formes ou plus de maltraitance (Collin-Vézina et coll., 2011). Ces expériences sont associées à des conséquences multiples, sévères et complexes incluant des difficultés relationnelles, émotionnelles, comportementales ou cognitives qui représentent toutes des défis potentiels pour l'insertion professionnelle des jeunes. Par exemple, à l'école ou au travail, un jeune pourrait avoir des difficultés d'apprentissage ou du mal à résoudre des problèmes ou à s'adapter à des situations nouvelles (Comtois-Cabana et coll., 2022). Les approches sensibles au trauma reconnaissent que ces difficultés peuvent être des conséquences des traumas et que les environnements devraient être adaptés pour favoriser un sentiment de sécurité, une relation de

confiance et de collaboration ainsi que l'engagement et l'*empowerment* des jeunes. Pour ces raisons, les approches sensibles au trauma ont le potentiel de soutenir la transition à la vie adulte et l'insertion professionnelle des jeunes hébergés en protection de la jeunesse.

Ainsi, une démarche parallèle à cette revue de la portée a été entreprise afin d'explorer la littérature sur le potentiel des approches sensibles au trauma en soutien à la transition à la vie adulte (Matte-Landry et coll., en préparation). Cette démarche porte sur la transition à la vie adulte de façon générale parce que le bassin de connaissances sur les approches sensibles au trauma et l'insertion professionnelle, de façon spécifique, aurait été trop limité – comme en témoigne cette revue. Des constats préliminaires émergent de la démarche en cours qui utilise aussi la méthodologie de la revue de la portée. Premièrement, les études recensées documentent davantage les expériences d'adversité, les traumas et leurs conséquences chez les jeunes en transition vers la vie adulte; moins les services, les politiques et les programmes qui soutiennent la transition à la vie adulte, indiquant un manque relatif de recherches appliquées. Deuxièmement, parmi ces recherches appliquées, ce sont davantage des programmes et des interventions thérapeutiques individuelles ou de groupe visant à traiter les symptômes traumatiques qui sont évalués que les approches sensibles au trauma plus systémiques. Ceci dénote néanmoins une reconnaissance du trauma et de ses conséquences au moment de la transition à la vie adulte. Troisièmement et dernièrement, quand les approches sensibles au trauma ne sont pas l'objet des études recensées, elles sont assez souvent recommandées en conclusion des études. Au terme, cette démarche permettra d'identifier et d'expliquer si, et dans quelle mesure, les approches sensibles au trauma sont prometteuses pour effectivement soutenir la transition à la vie adulte des jeunes hébergés en protection de la jeunesse.

LIMITES DE LA REVUE DE LA PORTÉE

Avant de conclure, soulignons quelques limites de la présente démarche. Contrairement à une revue systématique qui exige de réaliser une évaluation de la qualité ou du risque de biais des études, il ne s'agit pas d'une exigence dans le cadre d'une revue de la portée. Cela s'explique en partie par le fait que ces démarches ont des visées différentes : la revue systématique ayant généralement pour but de déterminer l'efficacité des interventions et de formuler des recommandations cliniques, et la revue de la portée ayant pour but de mener une démarche exploratoire et de dessiner un portrait plus général des connaissances sur un sujet donné. Aucune évaluation de la qualité des études n'a donc été réalisée durant ce travail. À la lecture des documents recensés, plusieurs limites méthodologiques ont été observées, dont le manque d'études avec un devis expérimental, la forte attrition des participants et le manque d'outils de mesure standardisés. Lorsque présentes, ces limites ont toutefois été soulignées lors de la présentation des résultats afin d'inviter les lecteurs à être prudents dans leur interprétation de ces résultats et de ces conclusions.

Deuxièmement, malgré le nombre élevé de documents recensés ($K=36$), la majorité des études ($k=20$) consiste en des analyses secondaires de données. Comme il a été mentionné à quelques reprises, cela pose une limite puisqu'une portion significative d'études ont été menées auprès des mêmes groupes de jeunes. Par exemple, six études ont utilisé les données de la *National Youth in Transition Database* (NYTD) et quatre autres les données de la *Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth*. Cela signifie que ces 10 publications indépendantes ont dans les faits été réalisées auprès de seulement deux échantillons distincts de jeunes. Par ailleurs, ces deux études ont débuté leur collecte de données au début des années 2010. Elles concernent donc des jeunes ayant vécu leur transition à la vie adulte il y a près de 15 ans. Si cela représente un avantage puisqu'elles offrent une perspective longitudinale du processus d'insertion professionnelle des jeunes, ces études pourraient ne pas refléter la réalité contemporaine des jeunes qui quittent les services de protection de la jeunesse (en termes de services d'accompagnement disponibles pour soutenir la transition, de politiques en vigueur, de réalité du marché du travail, etc.). Autrement dit, ces études nous offrent un portrait du profil des jeunes qui pourrait différer, significativement ou non, de celui des jeunes qui quittent les services actuellement.

Troisièmement, la majorité des études recensées ont été réalisées à l'international, principalement aux États-Unis. Seules trois études menées au Canada ont été recensées. Considérant les contextes sociopolitiques différents d'un pays à l'autre, il est encore une fois possible que les données présentées n'offrent pas un portrait fidèle de la situation au pays. Cela soulève la pertinence de poursuivre le développement des connaissances en soutenant la réalisation de recherches en contextes canadien et québécois.

Finalement, pour des raisons méthodologiques et par souci de cohérence avec l'objet principal de ce travail de recension, les documents portant exclusivement sur des aspects liés à la scolarisation des jeunes ont été exclus des analyses. Or, la scolarisation des jeunes placés ressort comme étant déterminante pour améliorer l'employabilité et l'insertion en emploi dans les années suivant le placement. Alors que la stratégie de recherche ne ciblait pas directement les études portant sur la scolarisation, 11 études ont été recensées durant la démarche, suggérant qu'il existe un bassin de

connaissances sur le sujet qui mériterait plus d'attention. Dans un deuxième temps, il est suggéré d'explorer la littérature portant sur la scolarisation des jeunes placés afin de nous éclairer sur les facteurs freinant ou facilitant leur scolarisation et les pratiques à mettre en place pour soutenir le cheminement scolaire de ces jeunes.

CONCLUSION

Malgré ses limites, une des forces du présent travail est sa posture exploratoire qui a permis d'aller au-delà des travaux précédents qui étaient très limités en raison de leurs critères d'inclusion sévères. Cette revue de la portée a permis d'offrir un aperçu plus général et plus exhaustif des connaissances portant sur l'employabilité et l'insertion en emploi des jeunes ayant vécu un placement en contexte de protection de la jeunesse. Cette démarche permet de déterminer ce que l'on sait déjà et ce qu'il reste à explorer dans ce vaste champ d'études pour mieux soutenir le développement de la pratique. Jusqu'à maintenant, la littérature permet difficilement d'identifier les ingrédients clés des interventions ou d'émettre des recommandations cliniques sur la base des données probantes. Tout au long de ce travail, ce sont surtout des enjeux et des défis qui ont été soulevés, mais qui alimentent néanmoins nos réflexions sur les meilleures pratiques de soutien à mettre en place. Par ailleurs, un des apports significatifs de cette revue de la portée concerne les facteurs de risque et de résilience identifiés qui nous informent sur ce qui est à diminuer ou à promouvoir auprès de ces jeunes et de leur environnement dans le but de favoriser leur insertion en emploi. Cette analyse, qui tient compte à la fois du capital humain, du capital social et de l'environnement des jeunes nous encourage à adopter une vision plus systémique de ce phénomène qui ressort finalement être particulièrement complexe dans son apparente simplicité.

RÉFÉRENCES

**Publications incluses dans la revue de la portée*

- *Arnau-Sabatés, L., Marzo, M. T., Jariot, M. et Sala-Roca, J. (2013). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. *European Journal of Social Work, 17*(2), 252-265.
- *Barnow, B. S., Buck, A., O'Brien, K., Pecora, P., Ellis, M. L. et Steiner, E. (2015). Effective services for improving education and employment outcomes for children and alumni of foster care service: correlates and educational and employment outcomes. *Child & Family Social Work, 20*(2), 159-170.
- *Berlin, M., Kääriälä, A., Lausten, M., Andersson, G. et Brännström, L. (2020). Long-term NEET among young adults with experience of out-of-home care: A comparative study of three Nordic countries. *International Journal of Social Welfare, 30*(3), 266-279.
- Blakeslee, J. E. et Best, J. I. (2019). Understanding support network capacity during the transition from foster care: Youth-identified barriers, facilitators, and enhancement strategies. *Child Youth Serv Rev, 96*, 220-230.
- Bouchard, P., Beaumier, I. et Saint-Jacques, S. (2019). *Interventions en milieu de travail qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté*. Rapport d'ETMISSS abrégée, UETMISSS, CIUSSS de la Capitale-Nationale, 31 p.
- Bussièrès, E.L., Dubé, M., St-Germain, A., Lacerte, D., Bouchard, P. et Allard, M. (2015). *L'efficacité et l'efficience des programmes d'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et la préparation à la vie d'adulte*. Rapport de réponse rapide, UETMISS, CIUSSS de la Capitale-Nationale, installation Centre jeunesse de Québec, 170 p.
- *Buys, N., Tilbury, C., Creed, P. et Crawford, M. (2011). Working with youth in-care: implications for vocational rehabilitation practice. *Disability and Rehabilitation, 33*(13-14), 1125-1135.
- *Campbell, J. (2021). *Mediating Effects of Foster Care Experiences on Employment and Educational Outcomes in Aged Out Former Foster Youth* (thèse inédite). Florida International University, Florida.
- *Cassarino-Perez, L., Crous, G., Goemans, A., Montserrat, C. et Sarriera, J. C. (2018). From care to education and employment: A meta-analysis. *Children and Youth Services Review, 95*, 407-416.
- *Cheatham, L. P. (2016). *Aging Out of Foster Care with Disabilities: Predictors of Educational Attainment and Employment* (these inédite). Florida State University, Florida.
- Collin-Vézina, D., Coleman, K., Milne, L., Sell, J., et Daigneault, I. (2011). Trauma Experiences, Maltreatment-Related Impairments, and Resilience Among Child Welfare Youth in Residential Care. *International Journal of Mental Health and Addiction, 9*(5), 577-589.
- Comtois-Cabana, M., Matte-Landry, A., Cantave, C., Provençal, N., et Ouellet-Morin, I. (2022). À la recherche des mécanismes neurophysiologiques impliqués dans l'émergence des difficultés émotionnelles et du comportement en contexte de maltraitance. Dans K. Dubois-Comtois, D. St-Laurent, et C. Cyr (Éds.), *La maltraitance : Perspective développementale et écologique-transactionnelle*. (pp. 119-142). Les Presses de l'Université du Québec.
- Courtney, M., Zinn, A., Koralek, R. et Bess, R. (2011) *Evaluation of the Independent Living – Employment Services Program, Kern County, California: Final Report*. OPRE Report

- #201113. Office of Planning, Research and Evaluation, Administration for Children and Families, US Department of Health and Human Services, Washington, DC.
- Crawford, B., Pharris, A. B., et Dorsett-Burrell, R. (2018). Risk of serious criminal involvement among former foster youth aging out of care. *Children and Youth Services Review*, 93, 451-457.
- *Creed, P., Tilbury, C., Buys, N. et Crawford, M. (2011). The career aspirations and action behaviours of Australian adolescents in out-of-home-care. *Children and Youth Services Review*, 33(9), 1720-1729.
- *Dima, G. (2013). Employment of Young People Leaving Care: Outcomes and Counselling Programs. *Revista de Asistență Socială*, 1, 125-136.
- *Dworsky, A. et Gitlow, E. (2017). Employment outcomes of young parents who age out of foster care. *Children and Youth Services Review*, 72, 133-140.
- *Dworsky, A. et Havlicek, J. (2010). *An Employment Training and Job Placement Program for Foster Youth in Cook County, Illinois*. Chapin Hall: Chicago.
- *Farina, K. B. (2019). *Fostering employment: An evaluation of AB 12 and its effectiveness in improving the employment outcomes of foster youth exiting care* (mémoire inédit). California State University, Los Angeles.
- Fowler, P. J., Marcal, K. E., Zhang, J., Day, O., et Landsverk, J. (2017). Homelessness and Aging Out of Foster Care: A National Comparison of Child Welfare-Involved Adolescents. *Child & Youth Services Review*, 77, 27-33.
- *Gates, L. B., Pearlmutter, S., Keenan, K., Divver, C. et Gorroochurn, P. (2018). Career readiness programming for youth in foster care. *Children and Youth Services Review*, 89, 152-164.
- *Geiger, J. M. et Okpych, N. J. (2022). Connected After Care: Youth Characteristics, Policy, and Programs Associated with Postsecondary Education and Employment for Youth with Foster Care Histories. *Child Maltreatment*, 27(4), 658-670.
- *Gilligan, R. et Arnau-Sabatés, L. (2017). The role of carers in supporting the progress of care leavers in the world of work. *Child & Family Social Work*, 22(2), 792-800.
- *Göbel, S., Hansmeyer, A., Lunz, M. et Peters, U. (2019). Occupational Aspirations of Care Leavers and their Pathways to Work. *Social Work & Society*, 17(2), 1-20.
- Gouvernement du Canada. (2017). *13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au canada — Stratégie pour un nouveau monde du travail*. Gouvernement du Canada.
- Gouvernement du Québec. (2022). *Bilan des directeurs de la protection de la jeunesse et directeurs provinciaux*. Québec : gouvernement du Québec.
- *Goyette, M., Blanchet, A., Esposito, T. et Delaye, A. (2021). The role of placement instability on employment and educational outcomes among adolescents leaving care. *Children and Youth Services Review*, 131, 106264.
- *Goyette, M., Blanchet, A., Tardif-Samson, A. et Gauthier-Davies, C. (2022). *Rapport sur les jeunes participants au Programme Qualification Jeunesse*. Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables : Montréal.
- Hokanson, K., Golden, K. E., Singer, E. et Berzin, S. C. (2020). «Not Independent Enough»: Exploring the Tension Between Independence and Interdependence among Former Youth in Foster Care who are Emerging Adults. *Child Welfare*, 97(5), 141-157.

- *Hook, J. L. et Courtney, M. (2010). *Employment of Former Foster Youth as Young Adults: Evidence from the Midwest Study*. Chapin Hall: Chicago.
- *Hook, J. L. et Courtney, M. E. (2011). Employment outcomes of former foster youth as young adults: The importance of human, personal, and social capital. *Children and Youth Services Review*, 33(10), 1855-1865.
- *Hudson, A. L. (2013). Career mentoring needs of youths in foster care: voices for change. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 26(2), 131-137.
- Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) (2018). *Portrait des pratiques visant la transition à la vie adulte des jeunes résidant en milieu de vie substitut au Québec*. Rapport rédigé par Sophie Bernard. Québec, Qc : INESSS; 120 p.
- Jaffee, S. R. et coll. (2018). Childhood Maltreatment Predicts Poor Economic and Educational Outcomes in the Transition to Adulthood. *American Journal of Public Health*, 108(9), 1142-1147.
- Jaycox, L. H., Ebener, P., Damesek, L., et Becker, K. (2004). Trauma Exposure and Retention in Adolescent Substance Abuse Treatment. *Journal of Traumatic Stress*, 17(2), 113–121.
- *Kääriälä, A., Haapakorva, P., Pekkarinen, E. et Sund, R. (2019). From care to education and work? Education and employment trajectories in early adulthood by children in out-of-home care. *Child Abuse and Neglect*, 98, 104144.
- *Kim, Y., Ju, E., Rosenberg, R. et Farmer, E. M. Z. (2019). Estimating the effects of independent living services on educational attainment and employment of foster care youth. *Children and Youth Services Review*, 96, 294-301.
- Komljenovic, J. (2020). *Méta-analyse sur l'efficacité des programmes de préparation à l'autonomie pour les jeunes qui transitent à l'âge adulte à partir d'un milieu de vie substitut* (mémoire de maîtrise). Université de Montréal, 121 p.
- *Liu, C. (2020). A Multi-Level Analysis of the Effects of Independent Living Programs on Educational Attainment, Employment, and Housing Outcomes of Youth Aging Out of Foster Care. *Child Welfare*, 98(4), 97-120.
- Lo Presti, A. et Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192–211.
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M.E., Manuti, A. et Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253-275.
- Longo, M. E., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C., Vachon, N., Kepnou, A.K. et Noël, M. (2020). *Portrait statistique des jeunes de 17 à 34 ans ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Dix stéréotypes à déconstruire*. Québec : INRS.
- *Ludeke, R. D. (2022). *Educational and employment pathways of BIPOC youth with foster care experience: A mixed-method study* (thèse inédite). New York University, New York.
- Munn, Z. et coll. (2022). What are scoping reviews? Providing a formal definition of scoping reviews as a type of evidence synthesis. *JBI Evidence Synthesis*, 20(4), 950–952.
- *Naccarato, T., Brophy, M. et Courtney, M. E. (2010). Employment outcomes of foster youth: The results from the Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Foster Youth. *Children and Youth Services Review*, 32(4), 551-559.
- *O'Brien, K., Pecora, P. J., Echohawk, L. A., Evans-Campbell, T., Palmanteer-Holder, N. et White, C. R. (2018). Educational and Employment Achievements of American Indian/Alaska

- Native Alumni of Foster Care. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 91(2), 149-157.
- *Okpych, N. J. et Courtney, M. E. (2014). Does education pay for youth formerly in foster care? Comparison of employment outcomes with a national sample. *Children and Youth Services Review*, 43, 18-28.
- Okros, A. (2020). Cognitive capacities and competencies. Dans A. Okros (dir.), *Harnessing the Potential of Digital Post-Millennials in the Future Workplace* (pp. 77-91). Suisse: Springer Nature Switzerland.
- *Olson, A. J. (2019). *The impact of independent living services on education and employment for youth aging-out of foster care* (mémoire inédit). Georgetown University, Washington, D.C.
- *Osvat, C. et Marc, C. (2013). The Socio-Professional Integration of the Institutionalized Youngsters. *Revista de Asistență Socială*, 12(1), 113-124.
- Peeters, M.D.J. et coll. (2020). Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBIEvidence Synthesis*, 18(10), 2119–2126.
- Rutman, D. et Hubberstey, C. (2016). Is anybody there? Informal supports accessed and sought by youth from foster care. *Children and Youth Services Review*, 63, 21-27.
- Rutman, D., Hubberstey, C. et Feduniw, A. (2013). *When youth age out of care – Where to from here?* Victoria, Canada: University of Victoria.
- Sacker, A., Lacey, R.E., Maughan, B. et Murray, E.T. (2022). Out-of-home care in childhood and socio-economic functioning in adulthood: ONS Longitudinal study 1971–2011. *Children and Youth Services Review*, 132, 106300.
- Shah, M. F. et coll. (2017). Predicting Homelessness among Emerging Adults Aging Out of Foster Care. *American Journal of Community Psychology*, 60, 33-43.
- *Stevenson, B. J. (2017). Developing a Career Counseling Intervention Program for Foster Youth. *Journal of Employment Counseling*, 54(2), 75-86.
- *Stewart, C. J., Kum, H.-C., Barth, R. P. et Duncan, D. F. (2014). Former foster youth: Employment outcomes up to age 30. *Children and Youth Services Review*, 36, 220-229.
- Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). *SAMHSA Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach*.
https://ncsacw.acf.hhs.gov/userfiles/files/SAMHSA_Trauma.pdf
- The Joanna Briggs Institute (2015). *Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual - Methodology for JBI Scoping Reviews*. The Joanna Briggs Institute, 24 p.
- *Tilbury, C., Creed, P., Buys, N. et Crawford, M. (2011). The school to work transition for young people in state care: perspectives from young people, carers and professionals. *Child & Family Social Work*, 16(3), 345-352.
- Van der Klink, J.J.L. et coll. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71–79.
- Verdier, É. et Vulture, M. (2016). L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 4-28.
- *Vorhies, V., Davis, K. E., Frounfelker, R. L. et Kaiser, S. M. (2012). Applying Social and Cultural Capital Frameworks: Understanding Employment Perspectives of Transition Age Youth with Serious Mental Health Conditions. *Journal of Behavioral Health Services and Research*, 39(3), 257–270.

- Vultur, M. et Trottier, C. (2010). Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes Québécois diplômés de l'école secondaire. Dans Papinot, C. et Vultur, M. (dir.), *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec* (p. 257-280). Québec : Presses de l'Université Laval. Collection « Regards sur la jeunesse du monde ».
- *Williams, R. G. (2016). *The Effects of Customized Individual Counseling Interventions on the Career and College Readiness of Adolescents in the Foster Care System* (thèse inédite). North Carolina State University, Raleigh, North Carolina.
- Ziani, M. et Goyette, M. (2022). Les tensions identitaires au coeur du parcours postsecondaire de jeunes placés. *Revue Canadienne d'Enseignement Supérieur*, 52(1), 18-29.
- *Zinn, A. et Courtney, M. (2017). Helping foster youth find a job: a random-assignment evaluation of an employment assistance programme for emancipating youth. *Child & Family Social Work*, 22(1), 155-164.

ANNEXES

Annexe A – Stratégie de recherche documentaire

Interface ou banque	Stratégie de recherche
Ovid	<p>ERIC, MEDLINE, APA PSYCINFO, SOCIAL WORK ABSTRACTS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ((Youth* or Adolescen* or Teen* or Young adult* or (young adj2 (adult* or person or people or individual* or men or man or woman or women)) or Youngster* or Juvenile or "transition age" or "aging out-of-care" or emerging adult* or alumni or "former foster youth" or jeunes) and (Fosterage or Protect* service* or substitute home or substitute care or substitute hous* or "Out-of-home Care" or "Child Welfare" or child* abus* or child* neglect* or child maltreat* or Maltreat* or neglect* or foster care or foster home or foster youth or "kinship care" or "at risk" or vulnerable or after-care or "juvenile system" or "residential care" or placement or "leaving care")).ti,ab. and (NEET* or Employabilit* or emploi* or Preemployabilit* or Internship* or Apprenticeship* or Traineeship* or Employment* or Job* or (job adj2 (train* or rehabilitation or integrat* or program* or placement or readiness or support or intervention or insertion)) or occupational* or unemploy* or travail* or formation or career or vocational or (work adj3 (integrat* or train* or prepar* or develop* or program* or placement or readiness or support* or intervention or insertion)) or socio-professional or joblessness or workplace or professional or profession*).ti. 2 limit 1 to yr="2010 -Current" 3 remove duplicates from 2
Proquest	<p>ABI/INFORM, Asian & European Business, Business Market Research, International Bibliography of the Social Sciences, National Criminal Justice Reference Service, Sociological Abstracts</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ti(Youth* OR Adolescen* OR Teen* OR Young adult* OR ((young) NEAR/2 (adult* OR person OR people OR individual* OR men OR man OR woman OR women)) OR Youngster* OR Juvenile OR "transition age" OR "aging out-of-care" OR emerging adult* OR alumni OR "former foster youth" OR jeunes) AND ab(Fosterage OR Protect* service* OR substitute home OR substitute care OR substitute hous* OR "Out-of-home Care" OR "Child Welfare" OR child* abus* OR child* neglect* OR child maltreat* OR Maltreat* OR neglect* OR foster care OR foster home OR foster youth OR "kinship care" OR "at risk" OR vulnerable OR after-care OR "juvenile system" OR "residential care" OR placement OR "leaving care" OR hébergé* OR placé*) AND ti(NEET* OR Employabilit* OR emploi* OR Preemployabilit* OR Internship* OR Apprenticeship* OR Traineeship* OR Employment* OR Job* OR ((job) NEAR/2 (train* OR rehabilitation OR integrat* OR program* OR placement OR readiness OR support OR intervention)) OR occupational* OR unemploy* OR travail* OR formation OR career OR carrière OR vocational OR ((work) NEAR/3 (integrat* OR train* OR prepar* OR develop* OR program* OR placement OR readiness OR support* OR intervention)) OR professional OR profession*)
EBSCOhost	<p>CINAHL, Criminal justice abstract, Human ressource abstract, Social science full text, Psychology and Behavioral Sciences Collection</p>

1 TI (Youth* OR Adolescen* OR Teen* OR Young adult* OR ((young) adj2 (adult* or person or people or individual* or men or man or woman or women)) OR Youngster* OR Juvenile OR "transition age" OR "aging out-of-care" OR emerging adult* OR alumni or "former foster youth" OR jeunes) AND TI (Fosterage OR Protect* service* OR substitute home or substitute care or substitute hous* OR "Out-of-home Care" OR "Child Welfare" OR child* abus* or child* neglect* or child maltreat* OR Maltreat* OR neglect* OR foster care or foster home or foster youth OR "kinship care" OR "at risk" OR vulnerable OR after-care OR "juvenile system" or "residential care" or placement OR "leaving care") AND TI (NEET* OR Employabilit* OR employ* OR Preemployabilit* OR Internship* OR Apprenticeship* OR Traineeship* OR Employment* OR Job* OR ((job) adj2 (train* or rehabilitation or integrat* or program* or placement or readiness or support or intervention)) OR occupational* OR unemploy* OR travail* OR formation OR career OR vocational OR ((work) adj3 (integrat* or train* or prepar* or develop* or program* or placement or readiness or support* or intervention)) OR professional or profession*)

Annexe B – Tableau récapitulatif des documents recensés (K=36)

Auteur(s)	Année	Pays	But	Méthodologie
Arnau-Sabatés, Marzo, Jariot et Sala-Roca	2014	Espagne	Développer un cadre conceptuel présentant les compétences essentielles pour favoriser l'employabilité des jeunes placés (<i>IARS employability competence framework</i>).	N/A
Barnow, Buck, O'Brien, Pecora, Ellis et Steiner	2015	États-Unis	Étudier les effets des programmes de préparation à la vie adulte sur l'éducation et l'employabilité des jeunes placés, ainsi que les facteurs associés à l'employabilité de ces jeunes.	Devis : Étude préexpérimentale Méthodologie : Quantitative N = 1 058 jeunes de 17 à 23 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : Non spécifié Durée du suivi : 2 ans
Berlin, Kääriälä, Lausten, Andersson et Brännström	2021	Suède Danemark Finlande	Comparer le risque de devenir NEET après un placement en protection de l'enfance dans trois pays scandinaves.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 209 519 jeunes de 21 à 23 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : Non spécifié Durée du suivi : Non spécifié
Buys, Tilbury, Creed et Crawford	2011	Australie	Étudier les facteurs qui facilitent ou entravent la transition école-travail des jeunes placés.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Qualitative N = 25 jeunes de 14 à 19 ans + 27 parents d'accueil + 21 professionnels Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 18 mois

Campbell	2021	États-Unis	Étudier les trajectoires d'insertion des jeunes anciens placés en fonction de l'intersectionnalité, ainsi que les facteurs qui affectent l'insertion.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 4 367 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 4 ans Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>The National Youth in Transition Database</i> et utilisation de données administratives du <i>Adoption and Foster Care Analysis and Reporting System</i> .
Cassarino-Perez, Crous, Goemans, Montserrat et Sarriera	2018	Brésil Espagne Pays-Bas	Réaliser une série de méta-analyses qui visent à examiner l'association entre différents facteurs (p. ex. : l'instabilité de placement, l'ethnie, le genre) sur le statut d'emploi des jeunes placés et leur niveau d'éducation une fois adulte.	Devis : Méta-analyse Méthodologie : Quantitative N = 11 234 jeunes de 16 à 31 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : N/A Temps de mesure : N/A Durée du suivi : N/A Précision : Inclus un total de 17 études.
Cheatham	2016	États-Unis	Étudier l'intégration en emploi et l'éducation des jeunes placés qui vivent avec des incapacités (émotionnelles, physiques, mentales, etc.), les services les plus efficaces pour soutenir ces jeunes et les facteurs associés à leur statut d'emploi et d'éducation.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Quantitative N = 6 500 jeunes de 19 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>The National Youth in Transition Database (NYTD)</i> et utilisation de données administratives du <i>Adoption and Foster Care Analysis and Reporting System (AFACRS)</i>
Creed, Tilbury, Buys et Crawford	2011	Australie	Comparer les ambitions de carrière et les comportements liés à l'intégration sur le marché de l'emploi des jeunes placés à ceux des jeunes de la population générale.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Mixte N = 404 jeunes de 13 à 18 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A

Dima	2013	Roumanie	Décrire le profil d'intégration professionnelle des jeunes anciens placés et les facteurs qui contribuent à l'instabilité d'emploi.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Mixte N = 34 jeunes Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Dworsky et Gitlow	2017	États-Unis	Étudier le statut d'emploi ainsi que les facteurs facilitant ou entravant l'intégration en emploi des jeunes anciens placés qui sont également de jeunes parents.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Quantitative N = 1 943 jeunes de 19 à 22 ans Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Dworsky et Havlicek	2010	États-Unis	Comprendre les besoins en termes de services de soutien à l'employabilité chez les jeunes placés et comment un programme communautaire de formation à l'employabilité et de placement en emploi (<i>Community Assistance Programs - CAPs</i>) peut répondre à ces besoins.	Devis : Étude préexpérimentale Méthodologie : Quantitative 298 jeunes de 16 à 21 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Farina	2019	États-Unis	Analyser la loi AB 12 (<i>extended foster care</i>) en lien avec l'insertion professionnelle des jeunes anciens placés.	N/A
Gates, Pearlmuter, Keenan, Divver, Gorroochurn	2018	États-Unis	Évaluer les effets du programme <i>Works Wonders</i> , qui a pour but de soutenir la transition des jeunes placés en famille d'accueil vers le monde du travail.	Devis : Étude préexpérimentale Méthodologie : Mixte N = 96 jeunes de 14 à 21 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : Non spécifié

Geiger et Okpych	2011	États-Unis	Examiner le rôle des politiques et programmes, de la participation des jeunes aux programmes et des caractéristiques des jeunes dans l'intégration en emploi et l'éducation des jeunes anciens placés.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 7 797 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 4 ans Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>The National Youth in Transition Database (NYTD)</i> et utilisation de données administratives du <i>Adoption and Foster Care Analysis and Reporting System (AFACRS)</i>
Gilligan et Arnau-Sabatés	2017	Irlande	Explorer comment les adultes peuvent influencer l'entrée des jeunes dans le monde du travail et comment ils peuvent influencer leurs progrès.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Qualitative N = 22 jeunes de 23 à 33 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Göbel, Hansmeyer, Lunz et Peters	2019	Allemagne	Étudier les aspirations professionnelles, l'espoir et les intentions des jeunes quittant un placement à l'égard des emplois ou des projets professionnels auxquels ils aspirent.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Qualitative N = 8 jeunes Milieu de placement : Institutionnel Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 15 mois Précision : Analyses secondaires des données de l'étude <i>Young's People's Transitions Out of Residential and Foster Care (TransCare)</i> .
Goyette, Blanchet, Esposito et Delaye	2021	Canada	Étudier l'impact de l'instabilité de placement sur l'éducation et le statut d'emploi des jeunes anciens placés.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Quantitative N = 835 jeunes de 16 à 21 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 2 Durée du suivi : 2 ans Précision : Données de l'étude EDJeP

Goyette, Blanchet, Tardif-Samson et Gauthier-Davies	2022	Canada	Évaluer les effets du Programme qualification jeunesse (PQJ), qui vise à combler les lacunes dans la préparation à la vie adulte des jeunes qui quittent un placement en milieu substitut.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Quantitative N = 672 jeunes de 16 à 18 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 2 Durée du suivi : 2 ans Précision : Données de l'étude EDJeP
Hook et Courtney	2011	États-Unis	Étudier l'insertion en emploi des jeunes anciens placés et les facteurs qui expliquent la variabilité en matière d'intégration sur le marché du travail et de revenus à l'âge adulte.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Quantitative N = 602 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 4 Durée du suivi : 6 ans Précision : Analyse secondaire des données de la <i>Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth</i>
Hook et Courtney	2010	États-Unis	Étudier le profil d'emploi des jeunes anciens placés et les facteurs qui expliquent la variabilité en matière d'intégration sur le marché du travail de ces jeunes.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Quantitative N = 602 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 4 Durée du suivi : 6 ans Précision : Analyse secondaire des données de la <i>Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth</i>
Hudson	2013	États-Unis	Explorer la perception et l'opinion des jeunes placés quant à l'offre d'un mentorat en matière d'emploi.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Qualitative N = 27 jeunes de 14 à 17 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A

Kääriälä, Haapakorva, Pekkarinen, Sund	2019	Finlande	Explorer les trajectoires d'éducation et d'emploi des jeunes placés et les facteurs qui influencent ces trajectoires.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 59 476 jeunes Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : Non spécifié Durée du suivi : 25 ans Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>Longitudinal 1987 Finnish Birth Cohort study</i>
Kim, Ju, Rosenberg et Farmer	2019	États-Unis	Évaluer les effets des <i>Independent Living Services (ILS)</i> , qui ont pour but de soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés, sur l'éducation et le statut d'emploi des jeunes anciens placés.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 4 206 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 4 ans Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>The National Youth in Transition Database (NYTD)</i> et utilisation de données administratives du <i>Adoption and Foster Care Analysis and Reporting System (AFACRS)</i>
Kitchenman et Domene	2021	Canada	Étudier comment les jeunes placés conceptualisent la notion de succès en matière d'insertion professionnelle et de carrière.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Qualitative N = 5 jeunes de 22 à 28 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Liu	2020	États-Unis	Évaluer l'effet des <i>Independent Living Programs (ILPs)</i> , qui vise à soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés, sur l'éducation, l'intégration en emploi et le statut résidentiel de ces jeunes.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Quantitative N = 5 633 jeunes de 21 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>The National Youth in Transition Database</i> et utilisation de données administratives du <i>Adoption and Foster Care Analysis and Reporting System</i>

Ludeke	2022	États-Unis	Étudier comment les jeunes placés BIPOC vivent leur transition à la vie adulte et utilisent leur capital social pour explorer les perspectives en matière d'éducation et d'emploi.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Mixte N = 21 jeunes de 20 à 25 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Naccarato, Brophy et Courtney	2010	États-Unis	Examiner l'association entre divers facteurs et les trajectoires d'emploi des jeunes anciens placés.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Quantitative N = 592 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 4 ans Précision : Analyses secondaires des données de la <i>Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth</i> .
O'Brien, Pecora, Echohawk, Evans-Campbell, Palmanteer-Holder et White	2010	États-Unis	Faire le portrait du niveau d'éducation et de l'insertion professionnelle des jeunes anciens placés des Premières Nations.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Quantitative N = 817 jeunes de 20 à 49 ans Milieu de placement : Famille d'accueil Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A Précision : Analyses secondaires des données de la <i>Casey National Alumni Study</i> .
Okpych et Courtney	2010	États-Unis	Analyser la relation entre la scolarisation et l'intégration sur le marché de l'emploi chez les jeunes anciens placés.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Quantitative N = 564 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 5 Durée du suivi : 6 ans Précision : Analyses secondaires des données de la <i>Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Former Foster Youth</i>

Olson	2019	États-Unis	Évaluer l'effet des Independent Living Programs (ILPs), qui vise à soutenir la transition à la vie adulte des jeunes placés, sur l'éducation et l'intégration en emploi de ces jeunes.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 6 764 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 2 Durée du suivi : 2 ans Précision : Analyses secondaires de l'étude <i>The National Youth in Transition Database</i> (NYTD)
Osvat et Marc	2013	Roumanie	Étudier les difficultés rencontrées par les jeunes anciens placés lors de la recherche d'emploi et les facteurs qui facilitent leur insertion socioprofessionnelle.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Qualitative N = 23 jeunes de 18 à 32 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Stevenson	2017	États-Unis	Décrire un programme d'intervention de groupe offert aux jeunes placés et ayant pour but de développer l'employabilité des jeunes placés sous la protection de la jeunesse.	N/A
Stewart, Kum, Barth et Duncan	2014	États-Unis	Étudier le statut d'emploi et les revenus des jeunes anciens placés en comparaison à leurs pairs.	Devis : Étude de cohorte Méthodologie : Quantitative N = 58 465 jeunes de 17 ans Milieu de placement : Non spécifié Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 14 Durée du suivi : 14 ans Précision : Analyse secondaire de données de la <i>National Longitudinal Survey of Youth 1997</i> .
Tilbury, Creed, Buys et Crawford	2011	Australie	Étudier la transition entre l'école et le travail des jeunes placés.	Devis : Étude longitudinale Méthodologie : Qualitative N = 25 jeunes de 14 à 19 ans + 27 parents d'accueil + 21 professionnels Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 18 mois

Vorhies, Davis, Frounfelker et Kaiser	2012	États-Unis	Examiner l'influence du capital social sur l'intégration en emploi de jeunes placés ou ayant des problèmes de santé mentale.	Devis : Étude transversale Méthodologie : Mixte N = 27 jeunes de 16 à 21 ans Milieu de placement : Institutionnel Groupe de comparaison : Non Temps de mesure : 1 Durée du suivi : N/A
Zinn et Courtney	2017	États-Unis	Évaluer les effets du programme d'employabilité <i>The Independent Living – Employment Services</i> , qui a pour but de préparer les jeunes placés à intégrer le marché du travail et soutenir leur recherche d'emploi.	Devis : Étude randomisée contrôlée Méthodologie : Quantitative N = 254 jeunes de 16 ans Milieu de placement : Multiple Groupe de comparaison : Oui Temps de mesure : 3 Durée du suivi : 2 ans

Annexe C – Les huit compétences du *IARS Employability Competence Framework*

Organisation	Capacité du jeune à planifier et réaliser une tâche en tenant compte de l'objectif poursuivi et du contexte (ressources disponibles, demandes du milieu de travail, délais, etc.). Cette compétence inclut des composantes telles que la gestion du temps, l'utilisation efficiente des ressources et la proactivité.
Préparation d'un projet éducatif ou professionnel	Capacité du jeune à identifier et analyser par lui-même la formation et les expériences de travail nécessaires pour atteindre l'emploi désiré, le maintenir et évoluer sur le marché du travail. Cela implique de se projeter dans le futur, construire un projet de vie, fixer des objectifs personnels qui contribuent au développement de son identité professionnelle et être en mesure de prendre des décisions. Cette compétence inclut des composantes telles que la priorisation d'objectifs, l'évaluation de ses besoins et capacités en matière d'apprentissage et le développement de la confiance en soi.
Prise de décision et résolution de problème	Capacité du jeune à prendre des décisions, identifier les problèmes et les résoudre de façon efficace et constructive, en tenant compte des différentes pistes de solution et de leur viabilité. Cette compétence est importante pour la résolution d'éventuels conflits en milieu de travail. Elle inclut des composantes telles que la régulation des émotions et la prise en compte de l'intérêt et du point de vue l'autre.
Travail d'équipe	Capacité du jeune à entretenir des relations positives avec les autres afin d'atteindre les objectifs fixés en équipe. Cette compétence inclut des composantes telles que le respect des règles et des normes au sein de l'équipe, la compréhension des motivations des autres, la capacité d'être à l'écoute des idées, conseils et opinions d'autrui, d'exprimer son opinion dans le respect, de reconnaître les forces de chaque membre d'une équipe et d'avoir confiance en sa capacité à communiquer avec l'équipe.
Communication	Capacité des jeunes à communiquer dans différents contextes et par différents moyens (p. ex. : écrit, oral). Cette compétence inclut des composantes telles que les habiletés de lecture, la capacité à s'exprimer de manière claire et adéquate, d'adapter son langage non verbal en fonction de la situation et de pratiquer l'écoute active.
Persévérance	Capacité du jeune à faire des efforts soutenus pour réaliser ses objectifs malgré les difficultés rencontrées. Cette compétence inclut des composantes telles que la constance et la capacité à atteindre les objectifs malgré une baisse de motivation.
Flexibilité	Capacité du jeune à adapter ses comportements, ses idées et ses émotions lorsque la situation le requiert. Cela est particulièrement nécessaire dans un contexte où les changements d'emploi sont fréquents. Cette compétence inclut des composantes telles que l'acceptation du changement et l'ouverture aux nouvelles idées et pratiques.
Responsabilité et co-responsabilité	Capacité du jeune à accepter ses obligations et celles partagées avec les autres, et à identifier et assumer les conséquences de ses actions dans le contexte du travail. Cette compétence inclut des composantes telles que le respect des délais, la ponctualité et la réalisation des tâches assignées.

Adapté de Arnau-Sabatés et coll. (2014)

Annexe D – Activités offertes dans le cadre d’une intervention de groupe inspirée des travaux de Stevenson (2017)

Thèmes	Objectifs et activités
Semaines 1 à 3 <i>Représentation du monde du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer la perception qu'ont les jeunes du monde du travail ainsi que les biais ou pensées défaitistes qu'ils peuvent avoir (p. ex. : croyance qu'ils ne peuvent pas envisager une carrière en particulier). • Discussions visant à mettre en perspective certains stéréotypes à l'égard du monde de l'emploi et en développer une vision plus juste. • Mise en relation des jeunes avec des modèles qui peuvent apporter différentes visions du monde du travail (invités ou mentorat) ou utilisation d'outils virtuels (p. ex. : https://roadtriplnation.com).
Semaines 4 et 5 <i>Exploration des intérêts</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les jeunes afin qu'ils comprennent mieux quels sont leurs intérêts (apprendre à se connaître) et comment ces intérêts pourraient se refléter dans leur choix de carrière. • Utilisation d'outils formels ou informels pour identifier les carrières qui correspondent aux intérêts des jeunes (p. ex. : https://www.mynextmove.org). • Cartographie des intérêts et des valeurs des jeunes en les mettant en lien avec le monde du travail. • Activités créatives pour apprendre à se découvrir.
Semaines 6 et 7 <i>Exploration de carrière</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer les choix de carrières possibles et améliorer ses connaissances sur certaines professions d'intérêt (recherches, lectures, etc.). • Identifier cinq carrières qui concordent avec ses intérêts et valeurs. • Organiser une activité où chaque jeune présente sa carrière favorite parmi ses options.
Semaines 8 et 9 <i>Aspirations et attentes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les aspirations (rêves) et attentes des jeunes. • Explorer les barrières réelles ou perçues qui pourraient nuire au parcours d'insertion professionnelle. • Échanger sur les manières dont leur réalité de jeunes placés peut affecter leur parcours académique ou leur insertion professionnelle. • Identifier des solutions pour surmonter les barrières à l'insertion professionnelle et référer les jeunes vers des ressources au besoin. • Inviter des personnes qui sont des modèles de réussite ou qui ont amené un changement positif dans leur société.
Semaine 10 <i>But de carrière</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer un objectif de carrière (réaliste et à court terme), définir un plan pour l'atteindre et présenter ce plan au groupe. • Référer les jeunes vers des ressources pour soutenir leur démarche d'insertion (centre local d'emploi, etc.).

