



**Interventions en milieu de travail
qui favorisent l'insertion sociale
et professionnelle des jeunes
en difficulté**

ETMI ABRÉGÉE

Juillet 2019

Auteurs

Patricia Bouchard, M. Sc., professionnelle en ETMISSS

Isabelle Beaumier, M. Sc., professionnelle en ETMISSS

Sylvie St-Jacques, Ph. D., responsable scientifique

Demandeuses

Caroline White, coordonnatrice des services spécifiques, Direction du programme jeunesse, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Linda Fournier, chef de service, réadaptation par le travail, PQJ, passage à l'âge adulte et dossiers transversaux, Direction du programme jeunesse, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Marie-Josée Thériault, directrice adjointe, Direction de la protection de la jeunesse, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Gestionnaire du mandat

Catherine Safiany, chef de service de l'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé et services sociaux (ETMISSS) et de la bibliothèque, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Recherche documentaire

Élyse Granger, bibliothécaire, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Révision linguistique

Anne-Marie Tourville, technicienne en administration, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Mise en pages

Rolande Goudreault, agente administrative, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Conception graphique

Nancy Benoit, technicienne en arts graphiques, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Karine Binette, technicienne en arts graphiques, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Comité de suivi

Marie-Louise Caissie, conseillère en emploi, Gestion-Jeunesse

Linda Fournier, chef de service, réadaptation par le travail, PQJ, passage à l'âge adulte et dossiers transversaux, Direction du programme jeunesse, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Amélie Grand-Maison, agente de relations humaines à l'application des mesures, CIUSSS de la Capitale-Nationale

France Marcotte, éducatrice au programme qualification des jeunes, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Mélanie Poirier, éducatrice Unité Bellevue, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Marco St-Pierre, directeur général, Gestion Jeunesse

Conseil scientifique

Mylène Lévesque, agente de planification, de programmation et de recherche, UETMISSS, CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Walter, Marcantoni, agent de planification, de programmation et de recherche, UETMISSS, CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Mathilde Turcotte, chercheuse d'établissement, Institut universitaire Jeunes en difficulté, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Responsabilité et déclaration de conflits d'intérêts

Ce document n'engage d'aucune façon la responsabilité du CIUSSS de la Capitale-Nationale, de son personnel et des professionnels à l'égard des informations transmises. En conséquence, le CIUSSS de la Capitale-Nationale et les membres de l'Unité d'ETMISSS ne pourront être tenus responsables en aucun cas de tout dommage de quelque nature que ce soit au regard de l'utilisation ou de l'interprétation de ces informations.

Le présent document doit être cité comme suit :

Bouchard, P., Beaumier, I. et St-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.

Une production du Service de l'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé et services sociaux (ETMISSS) et de la bibliothèque du Centre Intégré Universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale. Direction de l'enseignement et des affaires universitaires

PRODUCTION

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

525, boulevard Wilfrid-Hamel

Québec (Québec) G1M 2S8

www.ciu-ss-capitalenationale.gouv.qc.ca

Dépôt légal : 3^e trimestre 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-550-84509-6 (PDF)

SOMMAIRE

INTERVENTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL QUI FAVORISENT L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DIFFICULTÉ

Patricia Bouchard, Isabelle Beaumier et Sylvie St-Jacques

Les directions du programme jeunesse et de la protection de la jeunesse sont préoccupées par la préparation à l'emploi des jeunes confiés aux services de protection de la jeunesse (PJ). Elles souhaitent soutenir les apprentissages liés à l'emploi et faciliter l'accès au marché du travail chez les jeunes qui entrent dans la vie adulte après avoir été suivis ou hébergés dans un milieu substitut.

Les programmes combinant des expériences de travail rémunérées avec un enseignement plus formel seraient particulièrement efficaces auprès de ces jeunes (Crowley et al., 2013; Manpower, 2012). De telles expériences de travail permettraient l'acquisition de nouvelles habiletés et seraient à l'origine de plusieurs programmes d'employabilité destinés aux populations vulnérables (Butler et al., 2012). D'autres auteurs recommandent de jumeler l'apprentissage d'habiletés de base et l'immersion en milieu de travail pour favoriser l'apprentissage d'habiletés professionnelles (Bloom, 2010).

Cette ETMI abrégée a pour but d'identifier les effets des programmes de préemployabilité et d'employabilité en milieu de travail qui favorisent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté. Les résultats pourront favoriser la réflexion sur la manière de réorganiser les services de préparation à l'emploi qui sont offerts à ces jeunes par la PJ.

CONSTATS

- › Peu de programmes d'insertion socioprofessionnelle destinés aux jeunes en difficulté et comportant une immersion en milieu de travail et un accompagnement par un intervenant ont été répertoriés et évalués.

Dans ce contexte, la formalisation et l'évaluation des initiatives et des programmes disponibles pourraient être envisagées et priorisées.

- › Les interventions mises de l'avant à l'intérieur d'un même programme permettent l'acquisition d'habiletés multiples en lien avec l'identité personnelle, l'identité professionnelle et l'employabilité.
- › Selon un niveau de preuve scientifique modéré, ces programmes amélioreraient l'estime de soi chez les participants.
- › Sur le plan de l'employabilité, des preuves scientifiques modérées suggèrent une amélioration pour les variables « se sentir prêt pour le travail » et « occupation d'un statut d'emploi ou d'études à la fin du programme ».
- › Des initiatives sur l'employabilité et la réadaptation par le travail ont été répertoriées au Québec en 2003.

Afin d'avoir une représentation actuelle des interventions favorisant l'insertion socioprofessionnelle disponibles dans les CISSS et CIUSSS du Québec, il serait pertinent de mettre ce portrait à jour.

TABLE DES MATIÈRES

1. PROBLÉMATIQUE	7
2. MÉTHODOLOGIE	9
2.1 Revue de la littérature.....	9
2.2 Appréciation du niveau de preuve.....	11
2.3 Cadre d'analyse.....	11
3. RÉSULTATS	13
3.1 Sélection des documents.....	13
3.2 Caractéristiques des documents retenus.....	13
3.3 Description des programmes	13
3.4 Effets des programmes	15
3.4.1 Effets des programmes sur l'identité personnelle.....	15
3.4.2 Effets des programmes sur l'identité professionnelle.....	15
3.4.3 Effets des programmes sur l'employabilité	15
A) Préparation à l'insertion professionnelle	15
B) Démarche d'insertion socioprofessionnelle	16
3.4.4 Limites.....	16
3.5 Appréciation du niveau de preuve	16
4. DISCUSSION	17
ANNEXES	18
Annexe 1 - Stratégie de recherche documentaire	18
Annexe 2 - Appréciation du niveau de preuve scientifique.....	20
Annexe 3 - Schéma de sélection des documents.....	21
Annexe 4 - Extraction des données	22
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	29
GLOSSAIRE	31

LISTE DES ACRONYMES

CIUSSS.....	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
ETMISSS.....	Évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé et services sociaux
PJ.....	Protection de la jeunesse
PQJ	Programme qualification des jeunes

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1 - Compétences nécessaires à l'atteinte des résultats en matière d'emploi	8
Encadré 2 - Concepts utilisés pour la recherche documentaire.....	10

LISTE DES FIGURES

Figure 1 - Modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle (Allard et Ouellette, 1990; 2002)	12
--	----

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Définition des critères PICOTS	9
Tableau 2 - Critères additionnels de sélection des documents	10
Tableau 3 - Description des programmes	14
Tableau 4 - Appréciation du niveau de preuve scientifique.....	16

RÉSUMÉ

OBJECTIF

La préparation au travail et le maintien en emploi des jeunes en difficulté représentent des défis de taille. La présente évaluation des technologies et des modes d'intervention (ETMI) vise à identifier les effets des programmes de préemployabilité et d'employabilité en milieu de travail qui favorisent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté. Le projet vise à soutenir la réflexion sur la réorganisation des services de préparation à l'emploi offerts aux jeunes suivis par la protection de la jeunesse.

MÉTHODOLOGIE

Une revue de la littérature utilisant une approche systématique a été réalisée pour identifier la littérature publiée entre janvier 1990 et août 2018 dans quatre bases de données bibliographiques. Afin de repérer d'autres documents pertinents, 51 sites Internet ont été consultés. Une première sélection des documents repérés a été réalisée à partir de la lecture des titres et des résumés, puis une seconde à la lecture approfondie des documents retenus lors de la première sélection, selon des critères d'inclusion établis à priori à partir des critères PICOTS. La qualité méthodologique des documents a été évaluée à l'aide d'outils validés. Les données pertinentes ont été colligées dans une grille d'extraction structurée, synthétisées puis analysées à l'aide d'un cadre d'analyse.

RÉSULTATS

La recherche documentaire a permis de repérer 5 721 documents dont quatre ont été sélectionnés. Peu de programmes d'insertion socioprofessionnelle de jeunes en difficultés impliquant une immersion en milieu de travail et un accompagnement par un intervenant sur place ont été identifiés. Les quatre programmes retenus présentent des caractéristiques et des modalités différentes et ciblent des clientèles variées. Les interventions décrites dans les programmes retenus visent le développement de compétences multiples, mais demeurent peu formalisées, peu décrites et peu évaluées empiriquement.

CONCLUSION

Selon un niveau de preuve modéré, les programmes identifiés apporteraient des bénéfices sur le plan de l'employabilité et de l'estime de soi. Davantage d'études sont toutefois nécessaires pour statuer sur la valeur de ces programmes pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté. À ce jour, les preuves scientifiques demeurent insuffisantes ou trop faibles pour émettre des constats généraux forts concernant les programmes à privilégier pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté.

1. PROBLÉMATIQUE

Les statistiques montrent qu'en 2014-2015, 15,1 % des jeunes âgés de 15 à 19 ans n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (Gouvernement du Québec, 2016). Bien que l'insertion au travail des jeunes en général soit complexe, elle paraît encore plus difficile pour les jeunes en difficulté (JED) qui entrent dans la vie adulte après avoir été hébergés dans un milieu substitut. Ces jeunes, qui ont reçu des services de la protection de la jeunesse (PJ), présentent des problématiques multiples (problèmes de santé mentale, toxicomanie, difficultés relationnelles, décrochage ou échecs scolaires, dépendance aux services publics, etc.) rendant leur préparation à l'emploi difficile (ACJQ, 2002; Matsuba, Elder, Petrucci et Marleau, 2007). Au quotidien, ces lacunes nuisent à l'adaptation fonctionnelle, complexifient les apprentissages liés à l'emploi ou restreignent l'accès au marché du travail. À long terme, elles sont susceptibles de menacer l'inclusion professionnelle des jeunes et de maintenir ces derniers dans un état de pauvreté (Courtney et Dworsky, 2006; Courtney et coll., 2010; Hook et Courtney, 2010; Pecora et coll., 2006).

La préparation au travail et le maintien en emploi des JED représentent des défis de taille et s'inscrivent souvent dans des programmes de transition à la vie autonome (Woodgate, Morakinyo et Martin, 2017). La majorité de ces programmes est de type éducatif et vise à enseigner des compétences en lien avec la gestion financière, la préparation à l'emploi, la vie domestique, la nutrition ou les études (Goyette, 2003; Woodgate, Morakinyo et Martin, 2017). Or les résultats d'une revue des programmes d'employabilité montrent que ce type de programmes, portant sur une formation académique à l'emploi, offre une certaine accréditation sans augmenter l'employabilité (Hamilton et Scrivener, 2012). Selon Amyot et Mader (2014), ces programmes devraient promouvoir l'acquisition de quatre catégories de compétences : professionnelles ou spécifiques à l'emploi (*Jobs skills/Hard skills*), liées au savoir-être en milieu de travail (*Workplace skills/Soft skills*), les compétences essentielles (*Essential skills*) ainsi que les compétences/aptitudes à la vie quotidienne (*Life skills*) (**encadré 1**). Ces mêmes auteures admettent aussi la pertinence d'offrir davantage d'interventions en milieu de travail, à l'extérieur des établissements et des milieux d'hébergement, dans le but de soutenir l'insertion professionnelle des JED.

Les programmes combinant des expériences de travail rémunérées avec un enseignement plus formel seraient particulièrement efficaces auprès de ces jeunes (Crowley, Jones, Cominetti et Gulliford, 2013 ; Manpower, 2012). De telles expériences de travail permettraient l'acquisition de nouvelles habiletés et seraient à l'origine de plusieurs programmes d'employabilité destinés aux populations vulnérables (Butler et al., 2012). D'autres auteurs recommandent de jumeler l'apprentissage d'habiletés de base et l'immersion en milieu de travail pour favoriser l'apprentissage d'habiletés professionnelles (Bloom, 2010). À ce jour, peu d'études évaluatives portant spécifiquement sur les effets des programmes d'employabilité pour les JED sont disponibles (Zinn et Courtney, 2015). Selon Edelstein et Lowenstein (2014), certaines études font état de résultats positifs à court terme, mais les effets à long terme demeurent peu documentés. Ces derniers recommandent d'éduquer les jeunes aux compétences non techniques (compétences interpersonnelles, régulation des émotions, résolution de conflits, autorégulation) nécessaires à l'épanouissement dans l'environnement de travail.

Au Québec, les services PJ impliquent souvent un suivi ou un hébergement jusqu'à l'âge de la majorité, ce qui oblige les centres jeunesse à préparer certains jeunes à l'emploi afin qu'ils puissent vivre de façon autonome à l'âge de 18 ans. En 2003, les travaux de Goyette ont permis de constater la disponibilité de certaines interventions existantes ou ayant existé dans les centres jeunesse du Québec pour soutenir la préparation à la vie autonome et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes des centres jeunesse. Les activités qui visaient sur l'employabilité et la réadaptation par le travail figuraient parmi les plus représentées au sein de ces établissements, mais leur efficacité n'a pas été évaluée (Goyette, 2003). Dans le but de développer une programmation spécifique à l'insertion sociale et professionnelle de ces adolescents et afin de bonifier les services qui leur sont actuellement offerts à l'interne, dans les centres de réadaptation, les directions du programme jeunesse et de la protection de la jeunesse ont mandaté l'UETMISSS du CIUSSS de la Capitale-Nationale pour répertorier et documenter les effets des programmes d'employabilité portant sur des expériences en milieu de travail, à l'extérieur des milieux d'hébergement.

Encadré 1 - Compétences nécessaires à l'atteinte des résultats en matière d'emploi

- › **Compétences professionnelles** : compétences techniques nécessaires pour occuper un emploi. Elles sont acquises par la formation académique ou pratique et peuvent être enseignées en milieu scolaire, dans le cadre de programmes de certification et de formation ou de formation en cours d'emploi (Amyot et Mader, 2014).
- › **Compétences liées au savoir-être en milieu de travail** : compétences requises sur les lieux de travail pour obtenir et conserver un emploi telles que la communication, la prise de décision, le travail en équipe, le leadership, le respect, la fiabilité, l'entraide, les relations avec les autres (superviseurs, collègues, clients), l'éthique de travail, la réalisation des attentes, la gestion du temps, etc.
- › **Compétences essentielles** : compétences liées à la littéracie, la numératie et la résolution de problèmes. Elles permettent de développer la lecture, l'écriture, la communication orale ou le calcul (ex. : faire un budget, être capable de remplir un formulaire) et d'être « fonctionnel » en société.
 - › Littéracie : « capacité de comprendre, d'évaluer, d'utiliser et de s'engager dans [s'approprier] des textes écrits [faisant référence à des contextes de la vie quotidienne] pour participer à la société [...] » (OCDE, 2014).
 - › Numératie : « capacité de localiser, d'utiliser, d'interpréter et de communiquer l'information et les concepts mathématiques afin de [...] gérer les demandes mathématiques de tout un éventail de situations de la vie adulte » (OCDE, 2014).
 - › Résolution de problèmes : « utilisation des technologies numériques, des outils de communication et des réseaux pour acquérir et évaluer de l'information, communiquer avec les autres et accomplir des tâches pratiques » (OCDE, 2014).
- › **Compétences/aptitudes à la vie quotidienne** : compétences liées aux habiletés et aux comportements qui aident à faire face efficacement aux événements et aux défis de la vie quotidienne. Elles réfèrent à l'acquisition de compétences plus générales sur le logement, les finances, l'éducation, la satisfaction personnelle, la gestion de la colère, la santé physique et mentale et la confiance en soi.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 REVUE DE LA LITTÉRATURE

Dans le but d'identifier les programmes d'intervention en milieu de travail qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté (question décisionnelle), une revue de la littérature basée sur des méthodes systématiques a été réalisée. La typologie PICOTS (Samson et Schoelles, 2012) (Population, Intervention, Comparateur, *Outcomes*, Temporalité et *Setting*) (**tableau 1**) a été utilisée pour préciser la question d'évaluation, orienter la recherche bibliographique et sélectionner des documents pertinents.

Tableau 1 - Définition des critères PICOTS

CRITÈRES	DÉFINITIONS	
	Critères d'inclusion	Critères d'exclusion
Population	Jeunes en difficulté de 16 ans et plus (incluant les jeunes de 15 ans avec dérogation scolaire), suivis ou ayant été suivis par les services de protection de la jeunesse	<ul style="list-style-type: none"> • Déficience intellectuelle • Pathologie psychiatrique • Déficience physique • Minorités ethniques
Intervention	Programme d'intervention en préemployabilité et en employabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Programme exclusivement de type éducatif (formation académique) • Programme en désintoxication visant l'insertion au travail
Comparateur	<ul style="list-style-type: none"> • Services usuels, aucune intervention, avant l'intervention 	
Outcomes (Résultats d'intérêt)	<ul style="list-style-type: none"> • Statut d'emploi • Cheminement ou développement personnel • Estime de soi • Acquisition d'habiletés (sociales ou liées à l'emploi) • Satisfaction • Tous autres résultats pertinents 	
Temporalité	À la suite de la mise en place de l'intervention	
Setting	En milieu de travail	En milieu de vie (en hébergement : centre de réadaptation, foyers de groupe)

La question d'évaluation, formulée à partir des critères PICOTS, est la suivante :

- › Quels sont les programmes d'intervention de préemployabilité et d'employabilité en milieu de travail qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté?
- › La stratégie de recherche documentaire, élaborée à partir de trois concepts (**encadré 2**), a été déployée dans quatre bases de données bibliographiques (*PsycINFO*, *ERIC*, *Social Services Abstracts*, *EBM Reviews*) (**annexe 1**). Des mots-clés correspondant à ces concepts ont été employés pour repérer les documents de la littérature grise via le moteur de recherche *Google* et dans 51 sites *Web*. Les références des publications retenues ont été consultées afin d'identifier des études pertinentes qui n'auraient pas été repérées par la stratégie de recherche documentaire.

Encadré 2 - Concepts utilisés pour la recherche documentaire

CONCEPT 1	CONCEPT 2	CONCEPT 3
Jeunes	À risque	Préparation à l'emploi
<i>Youth*, Adolescen*, Teen*, Young adult*, Young person, Young people, Young individual*, Young men/man, Young women/woman Youngster*, Juvenile, NEET* ...</i>	<i>Fosterage, Protective service*, Substitute Home*, Substitute Care, Out-of-home Care, Child Welfare, Psychosocial Problem*, Psychosocial Difficulty/ies, Child abuse, Child neglect, Child Maltreatment ...</i>	<i>Employabilit*, Preemployabilit*, Internship*, Apprenticeship* Traineeship*, Employment* Rehabilitation, Employment training, Job(s) training, Job(s) Rehabilitation...</i>
Expressions regroupant - concepts 1 et 2		
<i>Youth Protection, Youth Welfare, At risk Youth, High risk youth, In care Youth, Neglected Youth, Disengage* Youth ...</i>		

Les documents pertinents ont été sélectionnés à partir de critères d'inclusion et d'exclusion déterminés sur la base du PICOTS (**tableau 1**) ainsi que d'autres spécifications concernant notamment le type de document, l'année et la langue de publication (**tableau 2**). La sélection a été réalisée en deux phases : la phase I, à la lecture des titres et des résumés et la phase II, à la lecture complète des documents retenus à la phase I. Les nouvelles publications identifiées à partir des références des documents retenus ont été soumises à la phase II du processus de sélection. Deux professionnelles se sont partagé le travail après l'évaluation de l'accord interjuge. Lors d'incertitude, la responsable scientifique de l'UETMISSS a été consultée.

Tableau 2 - Critères additionnels de sélection des documents

	Critères d'inclusion	Critères d'exclusion
Type de publication	<ul style="list-style-type: none"> • Études primaires (tous types de devis) • Revues systématiques avec ou sans méta-analyses • Rapports gouvernementaux ou d'organisations savantes (pratiques exemplaires, guides de pratique) • Rapport d'ETMI • Mémoires de maîtrise/thèses de doctorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Résumés de conférences • Livres • Chapitres de livres • Lettres • Notes • Actes de congrès • Éditoriaux
Langues de publication	Français, anglais	
Période de publication	De 1990 à août 2018	
Pays de publication	Pays membres de l'OCDE	

L'outil Quallsyst (Kmet, Lee et Cook, 2004) a été utilisé pour évaluer la qualité méthodologique des documents provenant de la littérature scientifique alors que la crédibilité des documents en ligne a été évaluée à partir de la liste de vérification AACODS (*Authority, Accuracy, Coverage, Objectivity, Date et Significance*) (INESSS, 2016). Une grille d'extraction structurée a permis de colliger les données pertinentes au projet. L'extraction des données a été réalisée par un évaluateur et validée par un second au besoin. Les données extraites ont été classées et analysées en fonction du modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle (Allard et Ouellette, 1990; 2002).

2.2 APPRÉCIATION DU NIVEAU DE PREUVE

Le niveau de preuve scientifique associé aux variables d'intérêt a été évalué à partir des critères présentés à l'**annexe 2**. Ces critères prennent en compte le nombre de documents, la concordance des résultats, la robustesse des devis de recherche de même que la qualité méthodologique (INESSS, 2017).

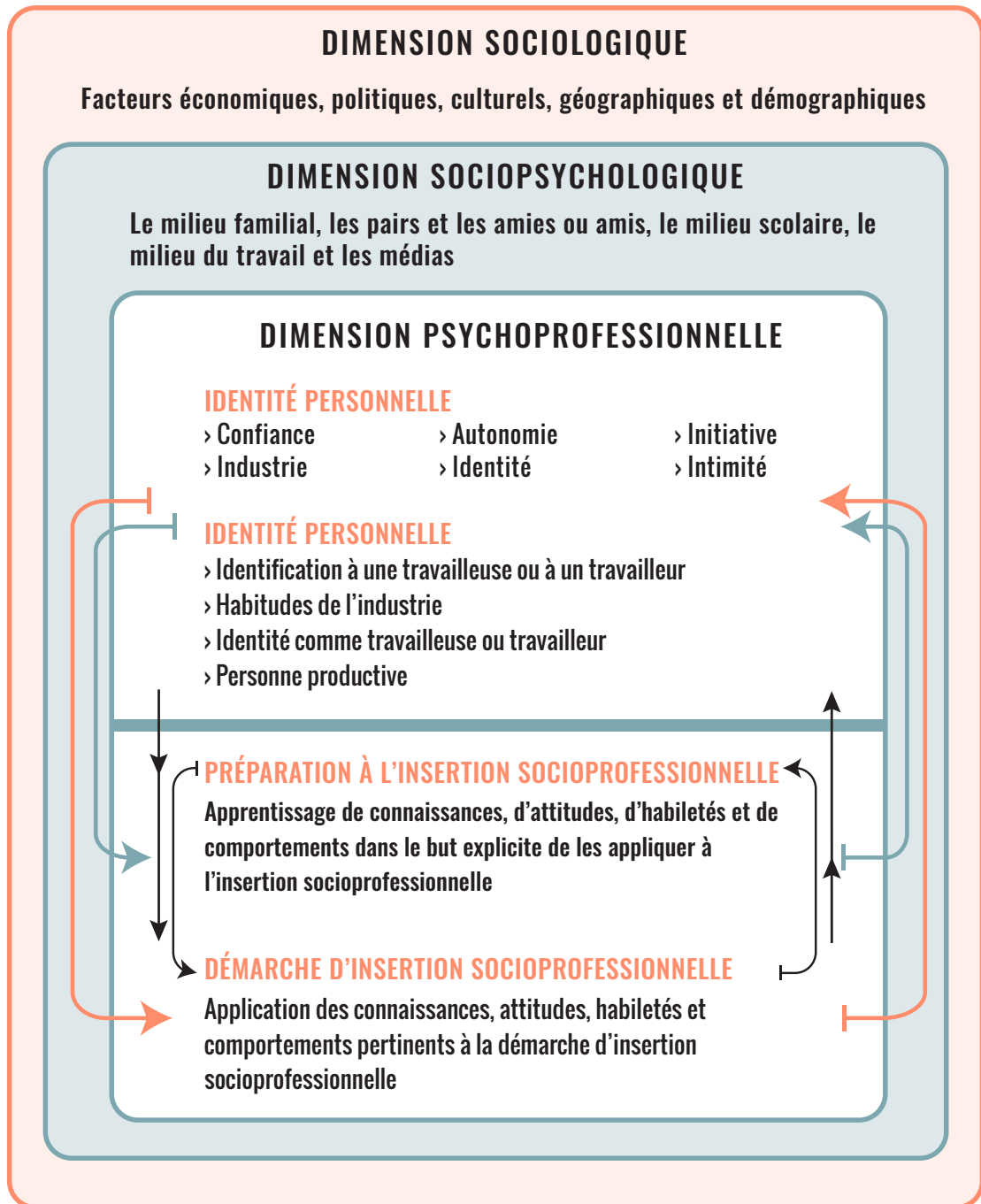
2.3 CADRE D'ANALYSE

S'inscrivant dans une perspective écologique, le modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle présente les déterminants de trois dimensions (sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle) imbriquées dans un ordre hiérarchique. Ces dimensions agissent dans un contexte d'influence pour l'édification de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle favorables à l'insertion socioprofessionnelle (**figure 1**). Étant donné la nature des résultats d'intérêts recherchés, seule la dimension psychoprofessionnelle a été utilisée pour l'analyse. Cette dimension réfère à l'identité personnelle et professionnelle (préemployabilité) de même qu'à la préparation et aux démarches effectives d'insertion socioprofessionnelle (employabilité).

Sur le plan psychoprofessionnel, quatre éléments peuvent intervenir pour faciliter ou entraver la démarche d'insertion socioprofessionnelle : l'identité personnelle, l'identité professionnelle, la préparation à l'insertion socioprofessionnelle et la démarche d'insertion socioprofessionnelle. L'identité personnelle réfère aux compétences comportementales et humaines élémentaires, telles que la communication, la confiance, la capacité d'autonomie et le bien-être psychologique. L'identité professionnelle réfère à l'identité comme travailleur et aux compétences essentielles telles que le savoir, le savoir-être et le savoir-faire en contexte d'emploi. Elle se développe à partir de l'identification à un travailleur, de l'acquisition des habitudes de l'industrie, de l'acquisition d'une identité comme travailleur dans la structure professionnelle et également par le fait d'être une personne productive et correspondant à la préemployabilité.

L'employabilité réfère aux connaissances techniques ou académiques acquises au cours de la préparation et de la démarche d'insertion socioprofessionnelle. Dans le cadre d'analyse, celle-ci correspond à la préparation à l'insertion socioprofessionnelle (apprentissage) et à la démarche d'insertion socioprofessionnelle (application). Cette préparation est acquise par l'apprentissage de connaissances, d'attitudes, d'habiletés et de comportements dans le but explicite de les appliquer à l'insertion socioprofessionnelle. La démarche d'insertion socioprofessionnelle représente le parachèvement du processus permettant au jeune d'appliquer ce qu'il a appris. Dans ce modèle, l'ensemble des facteurs associés aux dimensions sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle sont contributifs à l'insertion socioprofessionnelle. Ceux-ci sont considérés comme faisant partie d'un processus qui favorise l'insertion sociale et professionnelle du jeune.

Figure 1 - Modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle (Allard et Ouellette, 1990; 2002).



3. RÉSULTATS

3.1 SÉLECTION DES DOCUMENTS

La recherche documentaire dans les bases de données bibliographiques et dans la littérature grise a permis de recenser 5721 publications potentiellement éligibles. À la fin du processus de sélection, quatre documents (trois études et un rapport gouvernemental) ont été retenus. La stratégie détaillée de recherche dans les bases de données bibliographiques et les résultats sont présentés à **l'annexe 1**. Les résultats de recherche dans les sites Internet et les bases de données de littérature grise ainsi qu'avec le moteur de recherche Google sont disponibles sur demande. Le schéma de sélection des documents est présenté à **l'annexe 3** et l'extraction des données à **l'annexe 4**.

3.2 CARACTÉRISTIQUES DES DOCUMENTS RETENUS

Les documents sélectionnés ont été réalisés au Canada (n=2), au Royaume-Uni (n=1) et en Israël (n=1) et publiés entre 2007 et 2017. Ils rapportent les résultats issus de deux études quasi expérimentales avec des mesures prises avant et après le programme (Liftshitz, 2017; Matsuba et al., 2007), d'une étude de cohorte (Ridley et Wray, 2014) et d'un rapport gouvernemental présentant une étude de cas (Gouvernement du Canada, 2016).

3.3 DESCRIPTION DES PROGRAMMES

Les documents retenus portent sur quatre programmes de préparation à l'emploi impliquant une expérience concrète dans le milieu de travail. Le **tableau 3**, inspiré du modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle (Allard et Ouellette, 1990; 2002), décrit brièvement ces programmes. De façon générale, ils présentent des caractéristiques différentes, utilisent des modalités d'intervention distinctes et ciblent des clientèles variées.

Tableau 3 - Description des programmes

Programmes Pays	PROGRAMMES						PARTICIPANTS				COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES		
	1 ^{er} auteur Année Qualité	Financement	Durée	Accompagnement (mentorat / counseling)	Stages	Soutien éducatif	Âge	Problématiques	Identité personnelle	Identité professionnelle	Employabilité		
Secure Futur Israël	Lifshitz 2017 91 %	Gouv.	7 mois	✓ Mentorat personnalisé (non décrit)	✓	✓	14-19 ans	JAR (multiples, milieu défavorisé)	✓	✓	✓		
Futur Cents Program Canada	Matsuba 2007 82 %	Gouv.	7 mois (30h/sem.)	✓ Recherche d'emploi PI liés aux barrières à l'emploi	—	—	16-30 ans	JAR (multiples)	✓	✓	✓		
The Youth Choice Project Royaume-Uni	Ridley 2014 50 %	Non spécifié (baillleurs de fonds)	2 ans	✓ Mentor au travail et dans la vie privée	—	—	ND (young people)	JAR (multiples, en marge de la criminalité)	✓	—	✓		
Youth Live Canada	Gouv. du Canada 2016 Crédibilité modérée	Gouv.	28 sem.	✓ Rencontres avec un généraliste du programme	—	—	16-30 ans	JAR	✓ Confiance en leurs habiletés; capacité de travail d'équipe et de communication orale	✓	✓		

— = absence de l'item

ND = non disponible

JAR = jeunes à risque

3.4 EFFETS DES PROGRAMMES

Les effets des programmes d'intervention identifiés sont regroupés en fonction de la dimension psychoprofessionnelle du cadre d'analyse choisi (Allard et Ouellette, 1990; 2002). Celle-ci permet de classer les effets de ces programmes par rapport à **l'identité personnelle** (compétences comportementales), à **l'identité professionnelle** (compétences essentielles) et à **l'employabilité** (préparation et démarche d'insertion socioprofessionnelle) (voir le cadre d'analyse décrit à la section 2.3).

3.4.1 Effets des programmes sur l'identité personnelle

Sur le plan de l'identité personnelle, 48 des 68 participants au *Youth Choice Project* (Ridley et Wray, 2014) rapportent des changements d'attitude et de motivation à la suite du programme. Une amélioration des activités extérieures au travail et du cercle d'amis est aussi mentionnée. Dans le rapport du Gouvernement du Canada (2016), les participants au programme *Youth Live* mentionnent une amélioration de leur confiance en eux et de leurs compétences sociales.

Quant au programme *Secure Future*, les formateurs interrogés (Lifshitz, 2017) rapportent des améliorations statistiquement significatives du fonctionnement personnel et émotionnel global des participants ($p < .001$). Ils rapportent aussi des améliorations concernant les habiletés liées à l'adaptation aux défis et à l'estime de soi ($p < .001$).

Pour le *Future Cents Program*, les résultats démontrent que, à la suite de leur participation au programme, les jeunes à risque s'améliorent sur plusieurs mesures de bien-être psychologique (Matsuba et al., 2007). Ils présentent une amélioration statistiquement significative de leur satisfaction de la vie ($p < .001$), de l'estime de soi ($p < .001$) et une diminution de l'isolement ($p = .017$). Par contre, à la fin du programme, certains de ces mêmes participants présentent significativement plus d'agressivité ($p = .004$) et une diminution significative de leur attachement au programme ($p = .002$). Lorsque les groupes en emploi et sans emploi sont comparés à la fin du programme, il semble que les jeunes en emploi aient tendance à démontrer un plus grand bien-être psychologique que ceux sans emploi, mais ce résultat est non significatif sur le plan statistique.

3.4.2 Effets des programmes sur l'identité professionnelle

Deux programmes ont entraîné l'acquisition de qualifications diverses en lien avec les compétences essentielles. Les participants au *Youth Choice Project* ont acquis des aptitudes en lecture et en écriture (Ridley et Wray, 2014). Certains ont pris conscience de l'importance d'avoir un travail non seulement pour avoir un salaire hebdomadaire, mais aussi pour promouvoir leur développement personnel. Sur ce plan, les participants au programme *Youth Live* (Gouvernement du Canada, 2016) rapportent aussi une meilleure capacité de travailler en équipe et une meilleure compréhension de la façon de se comporter en milieu de travail.

3.4.3 Effets des programmes sur l'employabilité

A) Préparation à l'insertion professionnelle

Tous les documents retenus ont documenté les effets des programmes sur la préparation à l'emploi. À la suite de la participation à l'un ou l'autre des programmes, il appert que les jeunes présentent tous de meilleurs résultats aux mesures associées aux aptitudes pour le travail.

En lien avec la préparation à l'insertion socioprofessionnelle, les jeunes qui ont participé au programme *Youth Live* (Gouvernement du Canada, 2016) mentionnent une plus grande fiabilité, davantage de souplesse et de motivation et un sens de l'initiative accru. Ces mêmes participants considèrent qu'ils sont mieux préparés au marché du travail (Gouvernement du Canada, 2016). Pour leur part, les formateurs du programme *Secure Future* rapportent des améliorations statistiquement significatives des habiletés liées à la rédaction du curriculum vitae chez les participants ($p < .001$) (Lifshitz, 2017). Selon ces mêmes formateurs, les participants améliorent davantage leur préparation pour le travail (ont développé les aptitudes et les techniques) que leur capacité à intégrer le marché du travail ($p = .009$). Les participants au programme *Youth Choice Project* rapportent pour leur part l'acquisition d'habiletés de travail liées aux

domaines d'emploi expérimentés (restauration, garderie, administration, ingénierie, etc.) et une meilleure connaissance du « monde du travail » en général (Ridley et Wray, 2014). Ils se disent confiants quant au fait d'obtenir un emploi dans le futur à la suite de leur passage dans le programme (Ridley et Wray, 2014).

B) Démarche d'insertion socioprofessionnelle

Pour ce qui est de la démarche d'insertion professionnelle concrète, les formateurs interrogés dans le cadre du programme *Secure Future* rapportent des améliorations statistiquement significatives en lien avec le fonctionnement global des jeunes au travail ($p < .001$) (Liftshitz, 2017). Selon les données rapportées par Matsuba et al. (2007), Ridley et Wray (2014) et le Gouvernement du Canada (2016), plus de 71 % des participants aux différents programmes occupaient un statut d'emploi ou d'études (ou de formation) à la fin du programme (respectivement 88 %, 70,6 % et 72,7 %). Dans l'étude de Liftshitz (2017), les formateurs rapportent une augmentation statistiquement significative des perspectives académiques des participants à la fin du programme ($p < .001$).

3.4.4 Limites

Même si des différences statistiquement significatives sont rapportées concernant l'influence des programmes, elles expliquent seulement entre 1 % et 5 % des effets observés. Des facteurs extérieurs aux programmes pourraient en partie expliquer les changements observés. Les résultats doivent donc être interprétés avec prudence.

3.5 APPRÉCIATION DU NIVEAU DE PREUVE

Le niveau de preuve scientifique a été analysé pour chacune des variables d'intérêt présentées dans les trois études retenues (tableau 4).

Tableau 4 - Appréciation du niveau de preuve scientifique

Compétences psychoprofessionnelles	Variables	Cohérence des résultats	Robustesse du devis (nombre études)	Qualité méthodologique (nombre études)	Niveau de preuve
Identité personnelle	Compétences sociales (savoir-être)	s.o.	Modérée (1)	Faible (1)	Preuve insuffisante
	Changements motivationnels et d'attitude	s.o.	Modérée (1)	Faible (1)	Preuve insuffisante
	Réseau social	s.o.	Modérée (1)	Faible (1)	Preuve insuffisante
	Diminution de l'isolement	s.o.	Forte (1)	Forte (1)	Faible
	Estime de soi	Modérée	Forte (2)	Forte (2)	Modéré
	Satisfaction dans la vie	s.o.	Forte (1)	Forte (1)	Faible
	↑ Agressivité	s.o.	Forte (1)	Forte (1)	Faible
Identité professionnelle	Lecture/écriture	s.o.	Modérée (1)	Faible (1)	Preuve insuffisante
Employabilité	Rédaction CV	s.o.	Forte (1)	Forte (1)	Faible
	Se sentir prêt pour le travail (habiletés, aptitudes techniques)	Modérée	Forte (1) Modérée (1)	Forte (1) Faible (1)	Modéré
	Connaissances du monde du travail	s.o.	Modérée (1)	Faible (1)	Preuve insuffisante
	Fonctionnement global au travail	s.o.	Forte (1)	Forte (1)	Faible
	Confiance pour trouver un emploi	s.o.	Modérée (1)	Faible (1)	Preuve insuffisante
	Occupation (statut d'emploi ou d'études)	Forte	Forte (1) Modérée (1)	Forte (1) Faible(1)	Modéré
	↑ Perspectives académiques	s.o.	Forte (1)	Forte (1)	Faible

Seules une variable associée au bien-être psychologique et deux autres associées à la démarche d'insertion socioprofessionnelle présentent un niveau de preuve modéré. Concernant l'**identité personnelle**, il semble que la participation à un programme d'insertion socioprofessionnelle améliore l'« estime de soi ». Sur le plan de l'**employabilité**, ceux qui participent à un programme d'insertion socioprofessionnelle se sentiraient davantage prêts pour le travail et seraient plus susceptibles d'occuper un emploi ou d'être aux études à la fin du programme ». Toutes les autres variables mesurées présentent un niveau de preuve faible ou une preuve insuffisante.

4. DISCUSSION

Peu de programmes d'insertion socioprofessionnelle de jeunes en difficulté impliquant une immersion en milieu de travail et un accompagnement par un intervenant sur place ont été identifiés. Plusieurs documents exclus concernaient des programmes de soutien à la recherche d'emploi (counseling), à l'acquisition d'habiletés d'emploi d'ordre technique (ex. faire un CV), au raccrochage scolaire-emploi (formation professionnelle académique) ou à la transition école-travail. Ces programmes étaient souvent subventionnés par les gouvernements et fournissaient des incitatifs financiers à l'emploi ou encore, étaient instaurés par des entreprises d'économie sociale. Concernant l'accompagnement, de nombreux documents rapportaient des pratiques de mentorat dont l'objectif premier était de développer un réseau social et un sentiment d'appartenance. Ces pratiques n'impliquaient pas la présence d'intervenants dans le milieu de travail. D'autres programmes faisaient état de suivis ponctuels à l'extérieur du milieu de travail. De plus, il était difficile de savoir si les jeunes participant aux programmes étaient suivis ou avaient été suivis par les services de la PJ. Plusieurs programmes étaient destinés à des jeunes défavorisés en provenance de milieux socioéconomiques pauvres ou de minorités ethniques. Par conséquent, des 179 documents potentiellement éligibles, seulement quatre documents respectaient l'ensemble des critères d'inclusion recherchés.

Les interventions décrites dans les programmes retenus visent le développement de compétences multiples liées à l'identité personnelle, l'identité professionnelle et l'employabilité tel que suggéré dans la littérature (Allard et Ouellette, 1990; 2002; Amyot et Mader, 2014). Or, ces programmes sont peu formalisés, peu décrits et peu évalués empiriquement, ce qui concorde avec les constats émis par d'autres chercheurs (Woodgate et al, 2017; Zinn et Courtney, 2015). À ce jour, les preuves scientifiques demeurent insuffisantes ou trop faibles pour émettre des constats généraux forts concernant les programmes à privilégier pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle de cette clientèle. Davantage de recherches utilisant un devis robuste seraient nécessaires pour circonscrire la portée de ces programmes et permettre d'apprécier leur efficacité. Néanmoins, il semble que, malgré un niveau de preuve modéré, une expérience de travail concrète apporterait des bénéfices sur le plan de l'employabilité (Lifshitz, 2017; Matsuba et al., 2007; Ridley et Wray, 2014) et de l'estime de soi (Lifshitz, 2017; Matsuba et al., 2007).

À partir des constats émis à la suite de la réalisation de cette ETMI, les décideurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale pourront renforcer les pratiques actuelles et réfléchir à de nouvelles façons de faire pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des jeunes suivis en PJ. Chose certaine, il semble que l'insertion socioprofessionnelle requiert l'acquisition de compétences globales sur les plans personnel et professionnel (Amyot et Mader, 2014). Concernant les interventions offertes dans les autres régions du Québec, il serait important d'actualiser le portrait réalisé en 2003 (Goyette, 2003) afin d'obtenir une vue d'ensemble actuelle des programmes disponibles et de valider s'ils ont été évalués. La formalisation et l'évaluation demeurent des étapes cruciales pour assurer la pérennité et le rayonnement de ces initiatives et programmes à travers le temps et la mouvance des organisations.

Annexe 1 - Stratégie de recherche documentaire ¹

Base de données :	PsycINFO (Ovid)	Date de la recherche :	15 août 2018
1	((youth* or adolescen* or teen* or youngster* or juvenile* or (young adj (adult* or person* or people* or individual* or m#n or wom#n))) adj4 (at risk or high risk or foster* or in care or protected or looked after or disadvantaged or vulnerable or marginali#ed or troubled or in difficulty or disengag* or disaffect* or unattach* or out of school or dropout* or neglect* or maltreat* or delinquen* or ((leav* or left or exit* or quit*) adj2 care) or ((aging or age*) adj out))) or ((youth* or adolescen* or teen* or youngster* or juvenile*) adj2 (protection* or welfare*)) or (youth* adj (centre* or center* or care))).ti,ab,id.		
2	((youth* or adolescen* or teen* or youngster* or juvenile* or (young adj (adult* or person* or people* or individual* or m#n or wom#n))) adj4 (((psychosocial* or psycho-social* or sociopsychologic* or socio-psychologic* or (social* and psychologic*) or emotional* or behavio?r* or conduct*) adj2 (problem* or difficult* or disturb* or issue*)) or ((deviant or antisocial) adj (behavio?r* or conduct*)) or ((complex* or multi*) adj2 (problem* or difficult* or disturb* or issue*))).ti,ab,id.		
3	Foster children/		
4	or/1-3		
5	(youth* or adolescen* or teen* or youngster* or juvenile* or (young adj (adult* or person* or people* or individual* or m#n or wom#n))).ti,ab,id.		
6	(«200» or «320»).ag.		
7	or/5-6		
8	((child* or social) adj (welfare* or protection*)) or (protecti* adj (service* or agenc*)) or welfare service* or ((out of home or public or residential* or welfare* or state* or institutional*) adj care) or fosterage or ((foster* or substitute*) adj2 (care or home or homes)) or ((foster* or substitute* or out of home or family* or families* or residential*) adj2 placement*) or (residential adj (centre* or center*))).ti,ab,id.		
9	((academic* or school*) adj2 (problem* or difficult* or issue* or failure*)) or (school* adj3 (leav* or quit*)) or drop* out or dropout* or NEET or NEETS or «not in education» or «not in employment» or «neither in education» or «neither in employment»).ti,ab,id.		
10	At risk populations/ or Child Welfare/ or «Welfare Services (Government)»/ or Protective services/ or Foster care/ or Disadvantaged/ or Behavior Problems/ or Emotional Disturbances/ or Academic failure/ or Dropouts/ or Potential Dropouts/ or School Dropouts/ or College Dropouts/ or Child Abuse/ or Child Neglect/ or Juvenile delinquency/ or Antisocial Behavior/		
11	or/8-10		
12	(employabilit* or preemployabilit* or employment potential* or employable skill* or internship* or apprenticeship* or traineeship* or ((work-based or workplace* or job or jobs or experiential or experience* based) adj2 (education* or learning* or instruction*)) or ((socioprofessional or professional or vocational or occupational or technical or cooperative or co-operative) adj education*) or (field adj (experience* or education* or learning* or instruction* or training*)) or ((supported or integrated) adj2 employment*) or job shadow* or WBE or VET or CTE).ti,ab,id.		
13	((employment* or job or jobs or work or workplace* or workforce* or socioprofessional or professional or vocational or occupational or career* or labo?r market*) adj3 (rehabilitation* or training* or preparation* or exploration* or placement* or integration* or insertion* or inclusion* or transition* or experience*)) or (transition* adj4 school* adj2 work*).ti,ab,id.		

¹ Les stratégies développées pour les autres bases de données sont disponibles sur demande.

Base de données :	PsycINFO (Ovid)	Date de la recherche :	15 août 2018
14	(((employment* or job or jobs or workplace* or workforce* or work-based or vocational or occupational or career* or labor market*) adj3 (program* or intervention* or project* or initiative* or service* or strategy or strategies or approach or approaches or assistance or support)) or (employment* adj3 (model or models)) or (work adj (program* or project* or initiative*))).ti,ab,id.		
15	((work or workshop*) adj1 (shelter* or central or centre* or center*)).ti,ab,id.		
16	(((transition* or prepar*) adj2 (adult* or independen*)) or ((independen* or autonom*) adj1 (life or live or lives or living*)) or transitional living or leaving care) and (employment* or program* or intervention* or project* or initiative* or service*).ti,ab,id.		
17	(((transition* or prepar*) adj2 (adult* or independen*)) or ((independen* or autonom*) adj1 (life or live or lives or living*)) or transitional living or leaving care) adj8 (strategy or strategies or approach or approaches or model or models or assistance or support)).ti,ab,id.		
18	School to work transition/ or Vocational Rehabilitation/ or exp Vocational Education/ or Employability/ or Internship programs/ or Apprenticeship/ or Experiential learning/ or On the job training/ or Sheltered Workshops/ or Supported Employment/ or Curricular Field Experience/ or Independent Living Programs/ or ((Career Development/ or Professional Development/ or employment.hw.) and (program* or project*).hw.)		
19	or/12-18		
20	(4 or (7 and 11)) and 19		
21	limit 20 to yr=1990-2019		
22	21 not (book or edited book or authored book).pt.		

Annexe 2 - Appréciation du niveau de preuve scientifique

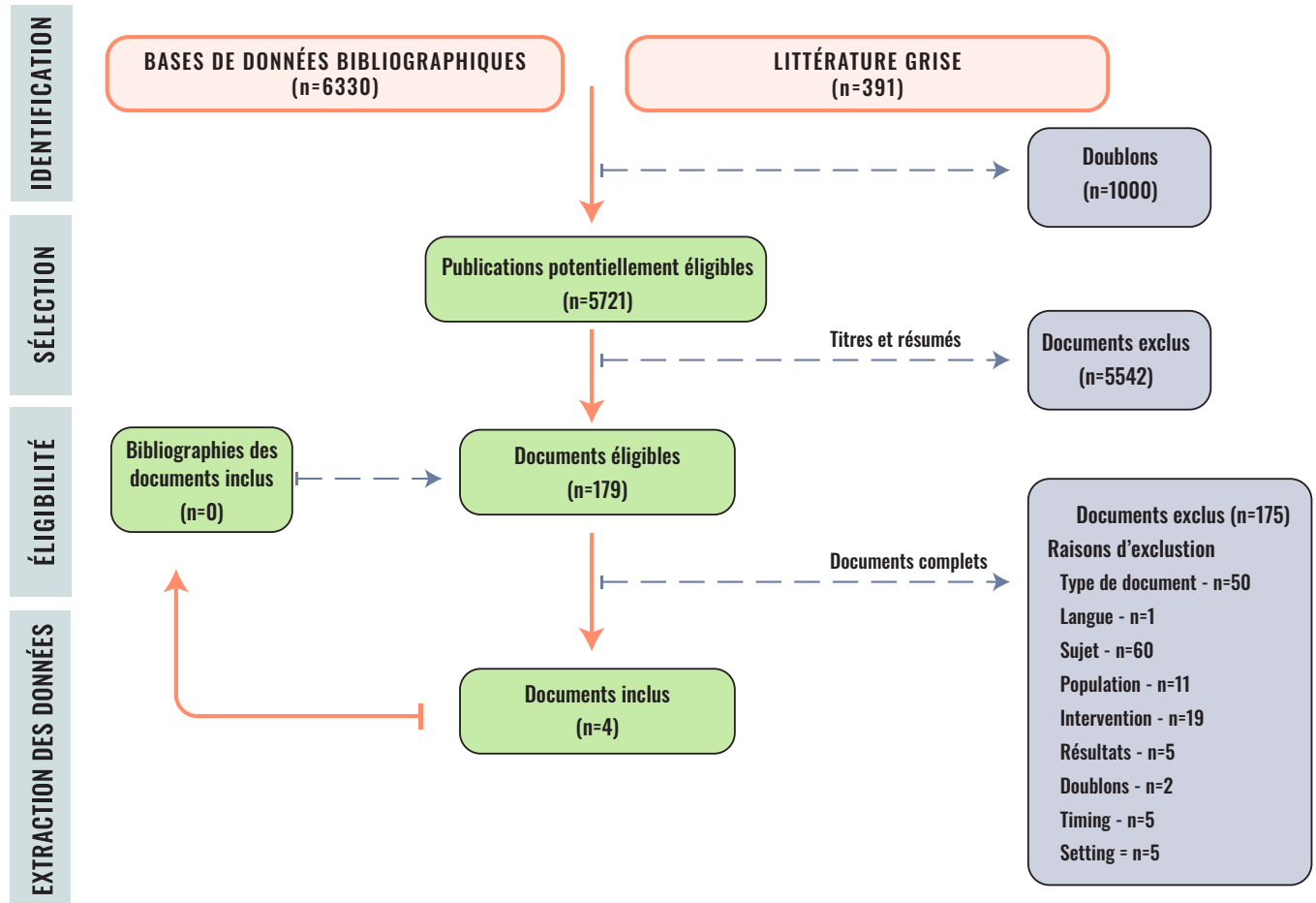
Le niveau de preuve scientifique sera évalué selon les critères d'appréciation de la preuve scientifique (INESSS, 2017). Deux des quatre critères seront pris en compte: la limite méthodologique des études (quantité d'études, la robustesse du devis, la qualité méthodologique) et la cohérence/fiabilité des résultats. Chacun de ces items est évalué pour établir un niveau de preuve scientifique élevé, modéré, faible, ou insuffisant selon l'intégration des résultats des deux critères.

	FAIBLE	MODÉRÉE	FORTE
Robustesse	Devis qualitatif, transversal	Étude de cohorte	Devis quasi expérimental (avant/après, série chronologique)
Score de qualité(SQ)	≤ 60 %	60 % < SQ < 80 %	≥ 80 %
Cohérence	Les résultats ne font pas consensus	Consensus moyen entre les résultats	Consensus élevé entre les résultats

GUIDE POUR ÉTABLIR LES NIVEAUX DE PREUVE

Élevé	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'intérêt rapporté dans plus d'un article scientifique dont le score de qualité (SQ) est élevé. • Consensus fort entre les résultats des différentes études. • Consensus fort entre les résultats quantitatifs et qualitatifs. • Il existe une (des) méta-analyse(s) de bonne qualité ou plusieurs essais randomisés de bonne qualité dont les résultats sont cohérents. • De nouvelles données ne changeront très probablement pas la confiance en l'effet estimé.
Modéré	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'intérêt rapporté dans un seul article scientifique dont le SQ est élevé ou dans plus d'un article scientifique dont le SQ est modéré. • Consensus moyen entre les résultats quantitatifs et qualitatifs. • Il existe des preuves de qualité correcte (essais randomisés ou études prospectives ou rétrospectives) avec des résultats dans l'ensemble cohérents. • De nouvelles données peuvent avoir un impact sur la confiance dans l'estimation de l'effet et peuvent changer l'estimation.
Faible	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'intérêt rapporté dans un seul article scientifique dont le SQ est modéré ou dans plus d'un article scientifique dont le SQ est faible. • Consensus faible entre les résultats quantitatifs et qualitatifs. • Les études disponibles sont critiquables d'un point de vue méthodologique ou les résultats des essais ne sont pas toujours cohérents entre eux. De nouvelles données auront très probablement un impact important sur la confiance dans l'estimation de l'effet et changeront probablement l'estimation.
Preuve insuffisante	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'intérêt rapporté dans un seul article scientifique dont le SQ est faible ou dans un ou plusieurs articles scientifiques sans SQ. • Pas de consensus entre les résultats quantitatifs et qualitatifs. • Seulement des séries de cas. Il existe une forte incertitude sur l'effet estimé.

Annexe 3 - Schéma de sélection des documents



Annexe 4 - Extraction des données

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Participants	Interventions	Mesures Outils	Résultats
Lifshitz Israël 2017	Évaluer les forces et les limites d'un programme pilote visant à promouvoir l'employabilité des jeunes à risque Étude quasi expérimentale Avant-après 90,9%	n=9 (formateurs)	Nom : <i>Secure Future</i> Objectifs : Mieux préparer les adolescents à risque à la vie autonome et promouvoir leur insertion au marché du travail Cibles • 14 à 19 ans • Secteurs à haut taux de chômage et de pauvreté • Jeunes à risque variés (problèmes ou des échecs scolaires, avoir été placés, délinquance, criminalité, etc.) Fonctionnement 1. Enseignement d'habiletés essentielles, personnelles, interpersonnelles et liées au travail 2. Immersion en milieu de travail 3. Développement d'une vision pour le futur et création de liens avec la communauté Accent mis sur 5 des 8 composantes 1. Mentorat personnalisé 2. Activités de groupe (image de soi, faire un CV, visites de milieux de travail) 3. Court stage professionnel (photographie, dressage de chiens, cuisine, etc.) 4. Études supplémentaires dans une matière de base 5. Habiletés technologiques et informatiques 6. Travail avec les parents 7. Expériences de travail (bénévolat ou rémunérées) 8. Expérimentation de l'entreprise commerciale Durée : ≈ 7 mois Financement : gouvernemental	De 2011 à 2013 Pré-post Questionnaire maison • Fonctionnement personnel et émotionnel • Fonctionnement au travail • Habileté à écrire un CV • Perspectives académiques	Caractéristiques sociodémographiques • 17,1% ne vont pas à l'école Progrès des participants • Différences pré-post  Sur le plan personnel • Améliorations significatives du fonctionnement personnel et émotionnel global (p<.001) • Améliorations significativement plus grandes des habiletés liées à l'adaptation aux défis et à l'estime de soi versus celles liées au contrôle interne (p<.001) • Améliorations significatives du fonctionnement global lié au travail (p<.001) Sur le plan professionnel • Employabilité – Améliorations significativement plus grandes liées au fait d'être prêt pour le travail versus le fait d'être capable d'intégrer le marché du travail (p=.009) • Préemployabilité – Améliorations significatives des habiletés liées à la rédaction du CV (p<.001) – Significativement plus de perspectives académiques rapportées à la fin du programme (p<.001)

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Participants	Interventions	Mesures Outils	Résultats																																																																															
Matsuba 2007 Canada	Présenter et évaluer un programme d'entraînement à l'emploi (formation en emploi) conçu pour aider les jeunes à risque à trouver un emploi Étude quasi expérimentale Avant-après 81,8 %	n=59 M=19,8 ans (é-t=2,6) 63 % garçons 37 % secondaire complété ou plus 58 % en attente d'écoles alternatives 69 % autochtones ≈ 50 % des parents ont complété leur secondaire ou plus	Nom : <i>Futur Cents Program</i> Objectifs : Développer des habiletés pour l'emploi et améliorer le bien-être psychologique Cibles • 16 à 30 ans • Jeunes à risque variés (sansabri, sans emploi, consommation, problèmes légaux, mode de vie néfaste, antécédents d'abus ou négligence, etc.) Fonctionnement 1. Développement de l'employabilité : Soutien pour la recherche et le maintien en emploi 2. Interventions personnalisées sur les barrières à l'emploi (traitement en toxicomanie, gestion de la colère, alphabétisation, obtention du DES, thérapie sur les abus/négligence). 3. Développement de l'autonomie et amélioration du « concept de soi » 4. Occupation d'un emploi 30 h/sem. Durée : ≈ 7 mois (30 h/sem.) Financement : gouvernemental	<ul style="list-style-type: none"> • Pré et post (12 sem. après le programme) • <i>UCLA Loneliness Scale</i> (Version 3) (Russell, 1996) • <i>Rosenberd Self Esteem Scale</i> (Rosenberg, 1965) • <i>Satisfaction with Life Scale</i> (SWLS) (Diener et al., 1985) • <i>Therapeutic Reactane Scale</i> (TRS) (Dowd et al., 1991) • <i>Aggression Scale</i> (Orpinas et Frankowski, 2001) • <i>Interpersonal Reactivity Index</i> (IRI) (Davis, 1983) • <i>Community Connectedness Scale</i> (Dombusch et al., 2001) 	<p>Données descriptives</p> <ul style="list-style-type: none"> • 88 % (n=41) des participants ont un emploi ou sont à l'école 12 semaines après la fin du programme <p><i>Note. Huit ont abandonné le programme, mais les résultats sont présentés pour 46 jeunes (41 avec emploi et 5 sans emploi à la fin du programme)</i></p> <p>Différences PRÉ aux mesures de bien-être psychologique : entre les groupes en emploi et sans emploi</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Variables</th> <th colspan="2">Employed</th> <th colspan="2">Unemployed</th> </tr> <tr> <th>M</th> <th>SD</th> <th>M</th> <th>SD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction with life</td> <td>4.15</td> <td>1.31</td> <td>4.36</td> <td>1.51</td> </tr> <tr> <td>Loneliness</td> <td>47.56</td> <td>9.80</td> <td>45.6</td> <td>6.15</td> </tr> <tr> <td>Self-esteem</td> <td>3.46</td> <td>0.74</td> <td>3.50</td> <td>0.65</td> </tr> <tr> <td>Interpersonal reactivity index</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Perspective-taking</td> <td>3.49</td> <td>0.71</td> <td>3.46</td> <td>0.64</td> </tr> <tr> <td> Fantasy</td> <td>3.18</td> <td>0.75</td> <td>3.09</td> <td>0.98</td> </tr> <tr> <td> Empathy</td> <td>3.68</td> <td>0.73</td> <td>4.00</td> <td>0.32</td> </tr> <tr> <td> Personal distress</td> <td>2.64</td> <td>0.64</td> <td>2.40</td> <td>0.76</td> </tr> <tr> <td>Therapeutic reactance</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Behavior</td> <td>45.50</td> <td>8.67</td> <td>49.00</td> <td>6.78</td> </tr> <tr> <td> Verbal</td> <td>36.22</td> <td>5.84</td> <td>36.75</td> <td>2.84</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>81.72</td> <td>12.31</td> <td>85.75</td> <td>9.14</td> </tr> <tr> <td>Aggression</td> <td>8.66</td> <td>8.16</td> <td>9.50</td> <td>6.61</td> </tr> <tr> <td>Connectedness</td> <td>32.83</td> <td>3.86</td> <td>34.00</td> <td>3.74</td> </tr> </tbody> </table> <p>* p<05; ** p<01, *** p<001</p> <p>Les groupes en emploi (n=41) et sans emploi (n=5) ont tendance à présenter des résultats similaires en pré.</p> <p><i>Note. Prudence dans l'interprétation de ce résultat compte tenu du nombre de jeunes qui ont abandonné le programme et de la grande déviation standard associée aux scores de moyenne.</i></p>	Variables	Employed		Unemployed		M	SD	M	SD	Satisfaction with life	4.15	1.31	4.36	1.51	Loneliness	47.56	9.80	45.6	6.15	Self-esteem	3.46	0.74	3.50	0.65	Interpersonal reactivity index					Perspective-taking	3.49	0.71	3.46	0.64	Fantasy	3.18	0.75	3.09	0.98	Empathy	3.68	0.73	4.00	0.32	Personal distress	2.64	0.64	2.40	0.76	Therapeutic reactance					Behavior	45.50	8.67	49.00	6.78	Verbal	36.22	5.84	36.75	2.84	Total	81.72	12.31	85.75	9.14	Aggression	8.66	8.16	9.50	6.61	Connectedness	32.83	3.86	34.00	3.74
Variables	Employed		Unemployed																																																																																	
	M	SD	M	SD																																																																																
Satisfaction with life	4.15	1.31	4.36	1.51																																																																																
Loneliness	47.56	9.80	45.6	6.15																																																																																
Self-esteem	3.46	0.74	3.50	0.65																																																																																
Interpersonal reactivity index																																																																																				
Perspective-taking	3.49	0.71	3.46	0.64																																																																																
Fantasy	3.18	0.75	3.09	0.98																																																																																
Empathy	3.68	0.73	4.00	0.32																																																																																
Personal distress	2.64	0.64	2.40	0.76																																																																																
Therapeutic reactance																																																																																				
Behavior	45.50	8.67	49.00	6.78																																																																																
Verbal	36.22	5.84	36.75	2.84																																																																																
Total	81.72	12.31	85.75	9.14																																																																																
Aggression	8.66	8.16	9.50	6.61																																																																																
Connectedness	32.83	3.86	34.00	3.74																																																																																

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Participants	Interventions	Mesures Outils	Résultats																																																																															
					<p>Différences PRÉ-POST aux mesures de bien-être psychologique : tous les participants</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Variables</th> <th colspan="2">Pre-test</th> <th colspan="2">Post-test</th> </tr> <tr> <th>M</th> <th>SD</th> <th>M</th> <th>SD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction with life***</td> <td>4.04</td> <td>1.32</td> <td>4.67</td> <td>1.06</td> </tr> <tr> <td>Loneliness*</td> <td>47.8</td> <td>9.9</td> <td>45.3</td> <td>9.4</td> </tr> <tr> <td>Self-esteem***</td> <td>3.46</td> <td>0.74</td> <td>3.71</td> <td>0.74</td> </tr> <tr> <td>Interpersonal reactivity index</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Perspective-taking</td> <td>2.41</td> <td>0.72</td> <td>2.75</td> <td>1.25</td> </tr> <tr> <td>Fantasy</td> <td>2.09</td> <td>0.74</td> <td>2.37</td> <td>1.14</td> </tr> <tr> <td>Empathy</td> <td>2.64</td> <td>0.82</td> <td>2.98</td> <td>1.11</td> </tr> <tr> <td>Personal distress</td> <td>1.54</td> <td>0.71</td> <td>1.92</td> <td>1.62</td> </tr> <tr> <td>Therapeutic reactance</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Behavior</td> <td>46.2</td> <td>9.1</td> <td>46.9</td> <td>8.7</td> </tr> <tr> <td>Verbal</td> <td>36.1</td> <td>6.0</td> <td>36.2</td> <td>5.4</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>82.3</td> <td>13.5</td> <td>83.1</td> <td>11.7</td> </tr> <tr> <td>Aggression**</td> <td>8.4</td> <td>7.6</td> <td>13.1</td> <td>10.1</td> </tr> <tr> <td>Connectedness**</td> <td>32.3</td> <td>4.0</td> <td>29.7</td> <td>4.8</td> </tr> </tbody> </table> <p>* p<05, ** p<01, *** p<001</p> <p>Augmentations significatives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction dans la vie : t(56) = 4.24, p<.001 • Estime de soi : t(57) = 3.78, p<.001 • Agression : t(42) = 3.07, p = .004 <p>Diminutions significatives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Isolement : t(57) = -2.45, p = .017 • Attachement au programme (Connectedness): t(42) = -3.26, p = .002 <p>Différences pré-post aux mesures de bien-être psychologique : entre les groupes en emploi et sans emploi</p>	Variables	Pre-test		Post-test		M	SD	M	SD	Satisfaction with life***	4.04	1.32	4.67	1.06	Loneliness*	47.8	9.9	45.3	9.4	Self-esteem***	3.46	0.74	3.71	0.74	Interpersonal reactivity index					Perspective-taking	2.41	0.72	2.75	1.25	Fantasy	2.09	0.74	2.37	1.14	Empathy	2.64	0.82	2.98	1.11	Personal distress	1.54	0.71	1.92	1.62	Therapeutic reactance					Behavior	46.2	9.1	46.9	8.7	Verbal	36.1	6.0	36.2	5.4	Total	82.3	13.5	83.1	11.7	Aggression**	8.4	7.6	13.1	10.1	Connectedness**	32.3	4.0	29.7	4.8
Variables	Pre-test		Post-test																																																																																	
	M	SD	M	SD																																																																																
Satisfaction with life***	4.04	1.32	4.67	1.06																																																																																
Loneliness*	47.8	9.9	45.3	9.4																																																																																
Self-esteem***	3.46	0.74	3.71	0.74																																																																																
Interpersonal reactivity index																																																																																				
Perspective-taking	2.41	0.72	2.75	1.25																																																																																
Fantasy	2.09	0.74	2.37	1.14																																																																																
Empathy	2.64	0.82	2.98	1.11																																																																																
Personal distress	1.54	0.71	1.92	1.62																																																																																
Therapeutic reactance																																																																																				
Behavior	46.2	9.1	46.9	8.7																																																																																
Verbal	36.1	6.0	36.2	5.4																																																																																
Total	82.3	13.5	83.1	11.7																																																																																
Aggression**	8.4	7.6	13.1	10.1																																																																																
Connectedness**	32.3	4.0	29.7	4.8																																																																																

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Participants	Interventions	Mesures Outils	Résultats																																																																															
					<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Variables</th> <th colspan="2">Employed</th> <th colspan="2">Unemployed</th> </tr> <tr> <th>M</th> <th>SD</th> <th>M</th> <th>SD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction with life</td> <td>0.61</td> <td>1.28</td> <td>0.28</td> <td>0.64</td> </tr> <tr> <td>Loneliness</td> <td>-0.24</td> <td>8.04</td> <td>-0.40</td> <td>9.81</td> </tr> <tr> <td>Self-esteem</td> <td>0.28</td> <td>0.60</td> <td>0.20</td> <td>0.37</td> </tr> <tr> <td>Interpersonal reactivity index</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Perspective-taking</td> <td>0.31</td> <td>1.21</td> <td>0.00</td> <td>0.71</td> </tr> <tr> <td> Fantasy</td> <td>0.23</td> <td>1.09</td> <td>-0.46</td> <td>0.46</td> </tr> <tr> <td> Empathy</td> <td>0.29</td> <td>1.08</td> <td>0.00</td> <td>0.40</td> </tr> <tr> <td> Personal Distress</td> <td>0.29</td> <td>1.51</td> <td>0.14</td> <td>0.76</td> </tr> <tr> <td>Therapeutic reactance</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Behavior</td> <td>1.59</td> <td>7.33</td> <td>2.75</td> <td>13.74</td> </tr> <tr> <td> Verbal</td> <td>-0.09</td> <td>3.99</td> <td>2.00</td> <td>0.82</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1.50</td> <td>9.19</td> <td>4.75</td> <td>14.06</td> </tr> <tr> <td>Aggression</td> <td>4.42</td> <td>11.12</td> <td>7.25</td> <td>9.71</td> </tr> <tr> <td>Connectedness</td> <td>-2.63</td> <td>5.27</td> <td>-4.00</td> <td>8.29</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Employed		Unemployed		M	SD	M	SD	Satisfaction with life	0.61	1.28	0.28	0.64	Loneliness	-0.24	8.04	-0.40	9.81	Self-esteem	0.28	0.60	0.20	0.37	Interpersonal reactivity index					Perspective-taking	0.31	1.21	0.00	0.71	Fantasy	0.23	1.09	-0.46	0.46	Empathy	0.29	1.08	0.00	0.40	Personal Distress	0.29	1.51	0.14	0.76	Therapeutic reactance					Behavior	1.59	7.33	2.75	13.74	Verbal	-0.09	3.99	2.00	0.82	Total	1.50	9.19	4.75	14.06	Aggression	4.42	11.12	7.25	9.71	Connectedness	-2.63	5.27	-4.00	8.29
Variables	Employed		Unemployed																																																																																	
	M	SD	M	SD																																																																																
Satisfaction with life	0.61	1.28	0.28	0.64																																																																																
Loneliness	-0.24	8.04	-0.40	9.81																																																																																
Self-esteem	0.28	0.60	0.20	0.37																																																																																
Interpersonal reactivity index																																																																																				
Perspective-taking	0.31	1.21	0.00	0.71																																																																																
Fantasy	0.23	1.09	-0.46	0.46																																																																																
Empathy	0.29	1.08	0.00	0.40																																																																																
Personal Distress	0.29	1.51	0.14	0.76																																																																																
Therapeutic reactance																																																																																				
Behavior	1.59	7.33	2.75	13.74																																																																																
Verbal	-0.09	3.99	2.00	0.82																																																																																
Total	1.50	9.19	4.75	14.06																																																																																
Aggression	4.42	11.12	7.25	9.71																																																																																
Connectedness	-2.63	5.27	-4.00	8.29																																																																																
					* p<05; ** p<.01, *** p<.001																																																																															
					Jeunes en emploi ont tendance à démonter un meilleur bien-être psychologique que ceux sans emploi																																																																															

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Participants	Interventions	Mesures Outils	Résultats
Ridley 2014 Royaume-Uni	Démontrer comment le <i>Youth Choice Project</i> améliore le développement personnel et professionnel chez les jeunes engagés dans le projet. Étude de cohortes (méthode qualitative) 60 %	n=68	<p>Nom : <i>The Youth Choice Project</i></p> <p>Objectif : Offrir au jeune une introduction et un engagement dans un processus de travail permettant d'acquérir les habiletés nécessaires au travail (attitudes et motivations)</p> <p>Cibles : Jeunes à risque (difficultés scolaires ou criminalité)</p> <p>Problèmes significatifs dans les sphères suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familles : instabilité du logement, pauvreté, dépendance à l'aide sociale, discipline inconstante • Relationnelles : criminalité, comportements antisociaux, abus de substance • Éducation : expulsion, non-fréquentation scolaire, problèmes de comportements, habiletés déficitaires • Santé mentale et émotionnelle : handicap, famille en deuil/brisés, automutilation • Mode de vie : groupe de pairs criminalisés, utilisation non constructive du temps • Perceptions de soi altérées, méfiance envers les autres • Pensées, comportements et attitudes : impulsivité, colère incontrôlée, réticence à accepter la responsabilité de ses actes, manque d'empathie 	<p>Entrevues individuelles auprès des jeunes : tous les 6 mois durant le placement</p> <p>Entrevues de groupe : auprès des accompagnateurs, collègues de travail, patrons</p> <p>Collecte de données documentaires secondaires</p> <p>Variables mesurées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances et attitudes pour la prise de décision • Développement personnel • Image de soi • Compétences essentielles • Confiance • Estime de soi • Aspirations pour le futur 	<ul style="list-style-type: none"> • 48/68 jeunes en emploi, en stage ou aux études (à la fin du projet) • Acquisition de qualifications diverses : lecture, calcul, habiletés de travail selon le domaine d'emploi (restauration, garderie, administration, ingénierie, etc.) <p>Sur le plan personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majorité des répondants <ul style="list-style-type: none"> – Changements d'attitudes et changements motivationnels – Effets significatifs sur les activités extérieures au travail et sur le cercle d'amis – Connaissances du « monde du travail » • Un répondant <ul style="list-style-type: none"> – Perte de temps <p>Sur le plan culturel/professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Changements dans la vie (prise de conscience). Le facteur le plus important est l'obtention d'un salaire hebdomadaire, car il offre une capacité d'achats et une émancipation • Conscience du travail (importance de l'emploi pour le développement) • Sécurisation en emploi • Ambitions futures : Confiants d'obtenir un bon emploi dans le futur
			<p>Fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affiliation syndicale obligatoire • Emploi rémunéré • Accompagnement par un mentor (au travail et dans la vie privée) • Deux grands thèmes abordés : <ol style="list-style-type: none"> 1. Importance de l'emploi 2. Préparation à l'emploi <p>Durée : 2 ans (incluant placement dans un milieu de travail)</p> <p>Financement : divers bailleurs de fonds</p>		

LITTÉRATURE GRISE

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Interventions	Participants Mesures Outils	Résultats
Gouvernement du Canada 2016 Canada	Rapport gouvernemental Étude de cas Crédibilité modérée	<p>Nom : <i>Youth Live</i></p> <p>Objectifs : Permettre d'acquérir une expérience de travail, d'accroître la confiance en ses habiletés et d'apprendre à faire la transition vers le marché du travail ou une formation plus poussée, sans recourir à des programmes d'aide sociale ou à des activités criminelles dans le but de survivre.</p> <p>À long terme : être en mesure de trouver un emploi et de le conserver.</p> <p>Offre de services communautaires parmi 5 initiatives professionnelles (ex. recyclage et nettoyage de propriétés)</p> <p>Apprentissage de compétences professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> Service à la clientèle, transformation et contrôle de la qualité des produits, gestion de l'argent, expédition et réception, collecte de données, lecture de carte et navigation, contrôle des stocks, entretien d'immeubles, de terrains et d'équipement, pratiques de travail sécuritaires, travail d'équipe et leadership, savoir se conduire de manière appropriée sur un lieu de travail 	<p>n = 33</p> <p>Indicateurs en ligne</p> <ul style="list-style-type: none"> Auto-évaluations Évaluations des compétences professionnelles, documents et exercices pratiques du programme Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES) Entrevue de fin de programme 	<p>Principales difficultés observées</p> <ul style="list-style-type: none"> Présence au travail (assiduité, ponctualité) <p>Résultats et impacts</p> <p>Plan professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> Plus grande fiabilité des participants Souplesse et motivation Sens de l'initiative accru Meilleure capacité de travailler en équipe Meilleure compréhension sur la façon de se comporter en milieu de travail Mieux préparé au marché du travail <p>Plan personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> Les participants ont noté une amélioration de la confiance en eux et de leurs compétences sociales <p>Statut à la fin du programme</p> <ul style="list-style-type: none"> Plusieurs participants se sont trouvés un autre emploi ou ont poursuivi leurs études ou leur formation <p>Suivi 3 mois après la fin du programme de 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> 24/33 participants (73%) ont rapportés des résultats positifs 16/33 (48%) ont trouvé un emploi 8/33 (24%) étaient de retour aux études ou suivaient une formation <p><i>Note. L'apprentissage de plusieurs compétences est visé, mais ces dernières ne sont pas toutes évaluées.</i></p>

LITTÉRATURE GRISE

1 ^{er} auteur Année Pays	Objectif Devis Qualité	Interventions	Participants Mesures Outils	Résultats
		<p>Apprentissages de compétences essentielles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calcul, lecture, informatique, capacité de raisonnement, communication orale, travail d'équipe, rédaction, formation continue et utilisation de documents <p>Cibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16-30 ans • Jeunes à risque <p>Fonctionnement</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluation des besoins : entretien téléphonique avec les jeunes qui soumettent une demande 2. Rencontre individuelle avec un généraliste de programme 3. Prétests en ligne : <ul style="list-style-type: none"> – Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (calcul, lecture et utilisation de documents) – Autoévaluations sur le travail d'équipe et la communication orale 4. Le généraliste de programme aide à l'établissement des objectifs pour améliorer les niveaux de compétences essentielles 5. Les chefs d'équipe observent les compétences et les difficultés des participants en cours d'emploi et donnent une rétroaction aux participants sur leur rendement dans chaque activité ainsi que sur la façon dont ils utilisent leurs compétences 6. Évaluation des compétences liées à l'emploi par les participants (outil adapté par <i>Youth Live</i>) 7. Encadrement et soutien additionnels du chef d'équipe dans les domaines plus difficiles) 8. Entrevue de fin de programme <p>Allocation horaire (logement, nourriture)</p> <p>Encadrement et soutien quotidien de la part du personnel en milieu de travail</p> <p>Durée : 28 semaines</p> <p>Financement : Frais pour les services rendus (50 %) et municipalité régionale d'Halifax</p>		

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Allard, R. et Ouellette, J.-G. (1990). *Vers un modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle*. In J.-G. Ouellette, R. Allard, R. Baudouin, P. Belliveau, L. H. Doucet, M. Goguen, D. Haché et O. Robichaud (dir.). *Insertion socioprofessionnelle des jeunes à risque par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive*. Document de notions (Document présenté à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation) (45-58). Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- Allard, R. et Ouellette, J.-G. (2002). *Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes*, *Carrièreologie*, 497-517.
- Association des centres jeunesse du Québec (2002). *Mémoire de l'Association des centres jeunesse du Québec à la Commission parlementaire des Affaires sociales sur le projet de loi 112 visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, Montréal, ACJQ.
- Amyot, S. et Mader, K. F. (2014). *Pathways to Success for Youth in BC's Capital Region: The Power and Potential of Social Enterprise*. BC Centre for Employment Excellence.
- Butler, D., Alson, J., Bloom, D., Deitch, V., Hill, A., Redcross, C. (2012). *What Strategies Work for the Hard-to-Employ? Final Results of the Hard-to-Employ Demonstration and Evaluation Project and Selected Sites from the Employment Retention and Advancement Project*. OPRE Report 2012-08, Office of Planning, Research and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services, Washington, DC.
- Bloom, D. (2010). *Transitional Jobs: Background, Program Models, and Evaluation Evidence*. MDRC, New York and California. Récupéré du site http://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/tj_09_paper_embed.pdf
- Brouwers, M. C., Kho, M. E., Browman, G. P., Burgers, J. S., Cluzeau, F., Feder, G., Makarski, J. (2010b). *Development of the AGREE II, part 2: assessment of validity of items and tools to support application*. *Canadian Medical Association Journal*, 182(10), E472-478. doi: 10.1503/cmaj.091716.
- Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N. et Gulliford, J. (2013). *International Lessons: Youth Unemployment in the Global Context*. The Work Foundation. Lancaster University. Lancashire, London. Récupéré du site: <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/International-Lessons-Youth-unemployment-in-the-global-context.pdf>
- Courtney, M. E. et Dworsky, A. (2006). *Early outcomes for young adults transitioning from out-of-home care in the USA*. *Child and Family Social Work*, 11(3), 209-219.
- Courtney, M. E., Dworsky, A., Lee, J. S. et Raap, M. (2010). *Midwest evaluation of the adult functioning of former foster youth: Outcomes at ages 23 and 24*. Chicago, É.-U. : Chapin Hall, University of Chicago.
- 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. Washington, DC: Office of Planning, Research and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services.
- Edelstein, S. et Lowenstein, C. (2014). *Supporting youth transitioning out of foster care. Issue brief 3: Employment programs*. OPRE report no. 2014-70. Récupéré du site : <https://www.acf.hhs.gov/opre/resource/supporting-youth-transitioning-out-of-foster-care-issue-brief-3-employment-programs>.
- Gouvernement du Québec (2016). *Politique québécoise de la jeunesse 2030. Ensemble pour les générations présentes et futures*. Récupéré du site : <https://www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/documents/pqj-2030.pdf>
- Gouvernement du Canada (2016). *Case study - integrating essential skills for success - Youth Live*. Récupéré du site : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/essential-skills/youth-live-case-study.html>
- Goyette, M. (2003). *Portrait des interventions visant la préparation à la vie autonome et l'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes des centres jeunesse du Québec*. Québec, Qc : Association des centres jeunesse du Québec.

- Hamilton, G. et Scrivener, S. (2012). *Increasing Employment Stability and Earnings for Low-Wage Workers: Lessons from the Employment Retention and Advancement (ERA). Project. OPRE Report 2012-19, Washington, DC: Office of Planning, Research and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services.*
- Hook, J. L. et Courtney, M. E. (2010). *Employment of former foster youth as young adults: Evidence from the Midwest study. Chicago: Chapin Hall Center for Children.*
- Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) (2016). *Liste de vérification AACODS (Authority, Accuracy, Coverage, Objectivity, Date et Significance). Récupéré du site : https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocuMetho/AACODS_checklist_VF2016.pdf*
- Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) (2017). *Élaboration et adaptation des guides de pratique. Rapport rédigé par Christine Lobè, Jolianne Renaud, Joëlle Brassard et Monique Fournier. Québec, Qc: INESSS: 94p.*
- Kmet, L. M., Lee, R. C. et Cook, L. S. (2004). *Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Papers from a Variety of Fields. Edmonton.*
- Liftshitz, C. C. (2017). *Fostering employability among youth at-risk in a multi-cultural context: Insights from a pilot intervention program. Children and Youth Services Review, 76, 20-34. doi : <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.029>*
- Manpower Group. (2012). *Youth Unemployment: Challenges and Solutions: What Business Can Do Now. White Paper. Récupéré du site : http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2012_Youth_Employment_Business_Solutions.pdf*
- Matsuba, M. K., Elder, G. J., Petrucci, F. et Marleau, T. (2007). *Employment Training for At-risk Youth: A Program Evaluation Focusing on Changes in Psychological Well-being. Child Youth Care Forum, 37:15-26. doi :10.1007/s10566-007-9045-z*
- OCDE (2014). *L'Évaluation des compétences des adultes : Manuel à l'usage des lecteurs, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204126-fr>*
- Pecora, P. J., Williams, J., Kessler, R. C., Hiripi, E., O'Brien, K., Emerson, J., Herrick, M. A. et Torres, D. (2006). *Assessing the educational achievements of adults who were formerly placed in family foster care. Child and Family Social Work, 11, 220-231.*
- Ridley, L. et Wray, D. (2014). *« At Risk » Young People and Preparedness for Work : The Youth Choice Project. Employee Responsibilities and Rights Journal, 26, 61-74. doi : 10.1007/s10672-013-9236-8.*
- Samson, D. et Schoelles, K. M. (2012). *Chapter 2: medical tests guidance (2) developing the topic and structuring systematic reviews of medical tests: utility of PICOTS, analytic frameworks, decision trees, and other frameworks. Journal of General Internal Medicine, 27 Suppl 1, S11-19. doi: 10.1007/s11606-012-2007-7*
- Shea, B. J., Reeves, B. C., Wells, G., Thuku, M., Hamel, C., Moran, J., . . . Henry, D. A. (2017). *AMSTAR 2: a critical appraisal tool for systematic reviews that include randomised or non-randomised studies of healthcare interventions, or both. British Medical Journal, 358. doi: 10.1136/bmj.j4008.*
- Woodgate, R. L., Morakinyo, O. et Martin, K. M. (2017). *Interventions for youth aging out of care: A scoping review. Children and Youth Services Review, 82, 280-300. doi : 10.1016/j.childyouth.2017.09.031*
- Zinn, A. et Courtney, M. (2015). *Helping foster youth find a job : a random-assignment evaluation of an employment assistance programme for emancipating youth. Child and Family Social Work, 22, 155-164.*

GLOSSAIRE

JEUNES EN DIFFICULTÉ / JEUNES À RISQUE

Dans le cadre de cette ETMI, deux définitions ont été retenues pour désigner la population ciblée. L'une correspond au contexte québécois (jeunes en difficulté) et l'autre correspond davantage à ce qui est retrouvé dans la littérature internationale pour cette même population (jeunes à risque). Ces deux termes sont utilisés de manière interchangeable et complémentaire. Les jeunes en difficulté sont des jeunes à risque suivis ou ayant été suivis par les services de protection de la jeunesse et vivent des problématiques multiples.

Jeunes en difficulté

Selon les orientations du programme-services jeunes en difficulté 2017-2022, les jeunes en difficulté présentent certaines caractéristiques : des problèmes de développement ou de comportement, ou des difficultés d'adaptation sociale (délinquance, violence, suicide, etc.). Ils ont fait l'objet d'un signalement retenu en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ), ont été suivis en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS) ou ont commis des délits et ont été suivis en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (LSJPA) (MSSS, 2017).

Jeunes à risque

« Les jeunes à risque ont souvent abandonné l'école, eu des problèmes d'abus de substances, une faible estime de soi, peu d'empathie et se sont livrés à des activités criminelles, à des comportements agressifs et à d'autres comportements malsains (...)» (Matsuba, Elder, Petrucci et Marleau, 2008 :17). Ils sont à risque de devenir sans-abri, d'abandonner l'école, de lutter contre des problèmes de toxicomanie ou d'avoir un casier judiciaire.

PRÉEMPLOYABILITÉ

Fait référence à la capacité d'un jeune (attitudes, comportements, valeurs, habiletés et habitudes de vie) à s'intégrer dans un groupe social structuré, notamment celui d'un milieu de travail (plateaux de travail et stages) (Daigneault et Picher, 2014).

EMPLOYABILITÉ

Fait référence à la capacité d'un jeune à actualiser des choix concrets et réalistes en lien avec sa situation personnelle (choix d'emploi, formation et expérimentation du marché du travail) (Daigneault et Picher, 2014).

UETMISSS

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



**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale**

Québec

