



# GIREPS

GRUPE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE  
SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA PROTECTION SOCIALE

## TRAJECTOIRES ET TYPES D'INSERTION EN EMPLOI DE PERSONNES AYANT TRANSITE PAR DES ENTREPRISES D'INSERTION AU QUEBEC : UNE ETUDE EXPLORATOIRE

**UQÀM** Service aux collectivités  
Université du Québec à Montréal

*CRiSES*  
[www.cris.es.uqam.ca](http://www.cris.es.uqam.ca)  
Centre de recherche sur les innovations sociales

*Annabelle Seery et  
Jean-Marc Fontan*

Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur  
l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

[www.gireps.org](http://www.gireps.org)

Travaux complétés à Montréal, décembre 2012

ISBN978-2-924284-00-1

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013\*

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2013

\* Version électronique diffusée sur Internet

## COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

### A LA RECHERCHE

**Annabelle Seery**, adjointe de recherche, Université du Québec à Montréal

**Jean-Marc Fontan**, professeur en sociologie, Université du Québec à Montréal, directeur de la recherche

### COMITE D'ENCADREMENT DE LA RECHERCHE

**Elsa Beaulieu**, coordonnatrice du GIREPS

**Jean-Marc Fontan**, professeur en sociologie, Université du Québec à Montréal

**Lyne Kurtzman**, agente de développement au Service aux collectivités et responsable du Protocole UQAM/Relais-femmes

**Berthe Lacharité**, coordonnatrice de projets à Relais-femmes

**Annabelle Seery**, adjointe de recherche, Université du Québec à Montréal

**Lise St-Germain**, professeure à l'Université du Québec en Outaouais et directrice du Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)

## REMERCIEMENTS

Le comité d'encadrement de la recherche tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont accepté de participer aux entretiens.

De sincères remerciements vont aussi au personnel des entreprises d'insertion qui ont accepté de participer au recrutement des personnes participantes à la recherche :

- Bois urbain
- Buffet Insère-Jeunes
- Cuisine-Atout
- Formétal
- Imprime-Emploi
- Insertech Angus
- La Corbeille Bordeaux-Cartierville
- Le Piolet
- Paradoxe
- Petites-mains
- PRISE
- Projets-Part

# Table des matières

INTRODUCTION.....	1
1. MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON .....	3
1.1 <i>Objectif et hypothèse</i> .....	3
1.2 <i>Approche et méthode</i> .....	3
1.3 <i>Recrutement et déroulement des entrevues</i> .....	4
1.4 <i>Profil des personnes participantes</i> .....	5
1.5 <i>Limites</i> .....	8
2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	9
2.1 <i>Situation à la sortie de l'entreprise d'insertion et situation actuelle</i> .....	9
2.2 <i>Trajectoires sur le marché du travail</i> .....	10
2.3 <i>Conditions de travail</i> .....	12
2.4 <i>Perception sur les conditions actuelles de vie</i> .....	14
3. ANALYSE.....	16
4. RECOMMANDATIONS.....	23
<b>RÉFÉRENCES.....</b>	<b>25</b>
ANNEXE GRILLE D'ENTREVUE .....	26

## Liste des tableaux

<b>TABLEAU 1. PROFIL DES PERSONNES PARTICIPANTES.....</b>	<b>7</b>
<b>TABLEAU 2. SITUATION PRINCIPALE AU MOMENT DE L'ENTREVUE.....</b>	<b>9</b>
<b>TABLEAU 3. NOMBRE D'EMPLOIS ET NOMBRE DE PÉRIODES SANS EMPLOI – FEMMES..</b>	<b>11</b>
<b>TABLEAU 4. NOMBRE D'EMPLOIS ET NOMBRE DE PÉRIODES SANS EMPLOI – HOMMES</b>	<b>11</b>
<b>TABLEAU 5. DURÉE DE L'EMPLOI ACTUEL OU DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ .....</b>	<b>12</b>
<b>TABLEAU 6. SALAIRE HORAIRE SELON LE SEXE .....</b>	<b>14</b>

## Introduction

Le présent document est le résultat du travail conjoint entre le *Groupe interdisciplinaire et interuniversitaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale* (GIREPS) et le *Service aux collectivités* de l'UQAM (SAC). Le SAC a assuré l'encadrement du projet et a contribué au financement de l'enquête qui fut réalisée<sup>1</sup>.

Un comité d'encadrement de la recherche a été créé après l'obtention de la subvention de recherche-action. Le comité était dirigé par Jean-Marc Fontan, professeur de sociologie à l'UQAM et comptait aussi sur la participation de Lyne Kurtzman, agente de développement au Service aux collectivités de l'UQAM, Berthe Lacharité, coordonnatrice de projets à Relais-femmes, Lise St-Germain, directrice du Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), Elsa Beaulieu, coordonnatrice du GIREPS, et Annabelle Seery, assistante de recherche.

D'une manière générale, les membres du comité ont contribué à l'encadrement de la démarche, à l'identification des terrains potentiels et à l'élaboration de la méthodologie. Les membres ont aussi facilité les contacts et la collaboration avec les entreprises d'insertion et elles ont participé aux différents moments d'analyse des données.

Le rapport de recherche a été présenté à la direction des entreprises d'insertion en octobre 2012. À la suite de cette présentation, il a été convenu que l'équipe de recherche puisse participer à une rencontre des membres du Collectif des entreprises d'insertion du Québec pour présenter les résultats. La présentation fut réalisée au début du mois de décembre 2012. Le présent rapport tient compte des suggestions qui émanaient des échanges que nous avons eus.

Le rapport présente les résultats d'un projet de recherche portant sur l'état de situation par rapport à l'emploi de personnes ayant fait un parcours dans une entreprise d'insertion québécoise. Les entreprises d'insertion, comme les autres mesures, programmes et initiatives d'insertion en emploi, se trouvent au centre de diverses dynamiques : celle du marché du travail qui offre aux travailleurs peu scolarisés des emplois peu rémunérateurs et précaires ; celle des politiques publiques qui privilégie des programmes courts (ici plus ou moins six mois) et un financement

---

<sup>1</sup> Le financement a été obtenu dans le cadre du Programme d'aide financière à la recherche et à la création (volet 2 Services aux collectivités) de l'Université du Québec à Montréal.

conditionnel à l'atteinte d'objectifs quantifiables et celle du milieu local et communautaire qui préfère une approche globale de développement du pouvoir d'agir des personnes exclues du marché du travail.

Depuis plus de vingt ans, un nombre relativement important d'études ont documenté la formation offerte dans les entreprises d'insertion (Noiseux, 2004 ; Dolbel, 2009). Comme cet aspect du processus d'insertion est relativement bien documenté et connu, nous avons choisi de nous attarder à la période qui suit le passage dans une entreprise d'insertion, à savoir ce qui se dégage en termes de trajectoires d'insertion sur le marché du travail pour d'ex travailleurs et travailleuses en insertion d'entreprises québécoises d'insertion. Pour ce faire, nous avons réalisé une étude auprès d'un échantillon de 18 personnes. Ces entretiens nous ont permis de faire le point sur :

- leur situation par rapport à l'emploi depuis la fin du stage d'insertion ;
- les conditions de travail pour l'emploi ou les emplois occupés au cours des dernières années ou des derniers mois.

Le premier chapitre présente la méthodologie de recherche et l'échantillon alors que le second fait état des résultats d'entrevues. Le troisième chapitre est consacré à l'analyse des données. Enfin, des recommandations sont proposées dans le quatrième et dernier chapitre.



## **1. Méthodologie et échantillon**

### **1.1 Objectif et hypothèse**

L'objectif de la recherche était de connaître les trajectoires sur le marché du travail des personnes ayant complété un programme dans une entreprise québécoise d'insertion entre trois et cinq ans après la fin du programme suivi.

Notre intuition était qu'en raison du contexte général et des mutations observables sur le marché du travail, ces parcours d'insertion déboucheraient, au moins en partie, sur des emplois précaires ou sous-rémunérés, voire informels. Nous faisons l'hypothèse que le passage par une entreprise d'insertion n'était pas une condition suffisante pour assurer une insertion rapide sur le marché formel de l'emploi et, qu'advenant une telle insertion, elle ne permettrait pas de sortir de la précarité.

### **1.2 Approche et méthode**

Notre approche se voulait exploratoire. Nous avons privilégié la méthode de l'entretien semi-dirigé afin de recueillir le plus d'informations possible de la part des personnes participantes, et ce, afin d'être en mesure de contextualiser les trajectoires d'emploi.

Pour tester notre hypothèse, nous avons élaboré un questionnaire misant sur les démarches entreprises sur le marché du travail par les répondants et répondantes. De plus, nous nous sommes penchés sur les caractéristiques des emplois occupés (types d'emploi, conditions de travail, durée, etc.) après la fin du parcours en entreprise d'insertion. Enfin, nous avons traité des conditions de vie des personnes au moment où se faisait l'entretien. Afin de faire des liens avec d'autres recherches du GIREPS, certaines questions ont été posées en lien avec l'endettement, le logement, la consommation et le statut conjugal et familial des personnes interviewées. Il s'agit d'éléments qui auraient, pensions-nous, un impact sur la qualité et les conditions de vie actuelles des personnes participantes.

Nous avons testé le questionnaire au mois d'octobre 2011 en rencontrant des personnes ayant réalisé un parcours en insertion. À quelques modifications près, le questionnaire est resté le même.

### **1.3 Recrutement et déroulement des entrevues**

Nous avons recruté les personnes avec la collaboration de personnes ressources d'entreprises d'insertion. Elles devaient trouver d'ancien-ne-s participant-e-s ayant complété leur parcours il y a entre trois et cinq ans et solliciter leur accord pour qu'ils-elles nous transmettent leurs coordonnées. L'accord obtenu, nous les avons contactés pour prendre rendez-vous.

Nous avons commencé par cibler des entreprises situées sur l'île de Montréal, puis celles sises dans la grande région métropolitaine. Comme nous ne voulions pas dépasser le ratio<sup>2</sup> de personnes immigrantes observé dans l'ensemble du Québec, soit environ 30 %, nous avons pris contact avec des entreprises d'insertion localisées à l'extérieur de la grande région métropolitaine où la probabilité de joindre des personnes nées au Québec était plus élevée.

Le recrutement a été long. Une des raisons étant la difficulté pour les intervenants d'entreprises d'insertion de joindre des personnes ayant quitté il y a plus de deux ans l'entreprise. Au final, 22 entreprises d'insertion ont été approchées et douze ont accepté de collaborer. Ces dernières sont en opération depuis plus de dix années. Les secteurs d'activité<sup>3</sup> de ces entreprises sont variés, même si une proportion importante des participants et participantes a réalisé son parcours dans une entreprise d'insertion du domaine de la cuisine (10 personnes sur 18). Cette importante proportion s'explique en partie par le fait que sur les 47 membres du Collectif des entreprises d'insertion (Collectif), onze sont des entreprises du secteur de l'alimentation, dont sept sont situées à Montréal.

---

<sup>2</sup> Sur les 2 990 personnes participant à la mesure Entreprise d'insertion d'Emploi-Québec pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 30 mars 2011, 944 n'étaient pas nées au Québec, soit environ 30 % selon un rapport officiel du MESS.

<sup>3</sup> Dix personnes en cuisine, deux en transformation du bois, deux en couture industrielle, trois en imprimerie (dont une personne qui y a fait une formation en bureautique) et une en production vidéo.

De ces douze entreprises collaboratrices, dix ont fourni les noms de 23 personnes qui correspondaient aux critères recherchés et pour qui les coordonnées étaient encore à jour. Nous avons pris contact auprès de ces 23 personnes. 18 personnes ont accepté de participer à notre étude. Nous avons donc 18 entrevues au lieu des 20 que nous avons planifiées au début de la recherche. 13 entrevues ont été faites en rencontre face-à-face (trois chez la personne interviewée et dix dans un café choisi par la personne participante). Cinq entrevues ont été réalisées par téléphone pour les personnes n'habitant pas la grande région de Montréal.

Les entrevues ont eu lieu entre novembre 2011 et mars 2012. Elles ont duré en moyenne 35 minutes (les plus courtes 15-20 minutes et la plus longue une heure et demie). Nous nous attendions à des entrevues plus longues, mais plusieurs personnes ont connu une trajectoire d'insertion sur le marché du travail moins complexe que ce à quoi nous nous attendions, l'information à recueillir était moins abondante. Deux entrevues ont été faites en anglais puisque les personnes rencontrées n'avaient pas une compréhension suffisante du français.

Seulement deux des personnes rencontrées n'entretiennent aucun lien avec l'entreprise d'insertion où elles ont fait leur parcours. Pour les autres, ces liens se traduisent par des contacts occasionnels pour des conseils et des liens de sociabilité. Cette proximité entre la majorité des personnes rencontrées et leur entreprise d'insertion s'explique par le fait qu'il s'agissait vraisemblablement des seules personnes dont les coordonnées étaient disponibles depuis leur départ. De plus, ces liens ont probablement facilité l'accord à participer au projet.

Les personnes rencontrées ont terminé leur parcours entre deux ans et demi et cinq ans et demi avant l'entrevue, pour une moyenne de trois ans et demi.

#### **1.4 Profil des personnes participantes**

L'échantillon compte onze femmes et sept hommes. L'objectif était d'avoir un nombre égal d'hommes et de femmes. Il y a selon le MESS et selon le Collectif des entreprises d'insertion

du Québec<sup>4</sup> entre 43 % et 54 % de femmes qui participent à des entreprises d'insertion selon les années. Nous avons donc une surreprésentation de femmes (environ 60 % de notre échantillon). Deux raisons expliquent ce résultat. Tout d'abord, les femmes participent en général davantage que les hommes à ce type de recherche. Ensuite, les démarches n'ont pas été concluantes auprès des entreprises d'insertion auxquelles participent davantage d'hommes.

Treize personnes sont nées au Québec alors que cinq personnes, quatre femmes et un homme, ont immigré au Québec. Deux personnes, dont les pays d'origine sont l'Inde et le Sri Lanka, ont immigré il y a environ 20 ans, alors que les personnes originaires du Maroc, du Liban et d'Haïti vivent au Québec depuis quatre et cinq ans. Pour l'année 2010-2011, le MESS indique que 31 % des personnes inscrites à la mesure Entreprise d'insertion n'étaient pas nées au Canada. Avec environ 28 % de notre échantillon, le ratio est un peu inférieur à celui observé dans l'ensemble du Québec. Ces cinq personnes rencontrées sont issues de minorités visibles, de même qu'une personne née au Québec qui est autochtone.

La moyenne d'âge au moment de l'entrevue des personnes composant l'échantillon est de 37 ans. Entre 65 % et 74 % des personnes participantes aux entreprises d'insertion au Québec ont 35 ans et moins. Même au moment de leur parcours en entreprise d'insertion, les personnes participantes à la recherche avait une moyenne d'âge plus élevée que celle observée dans l'ensemble des entreprises alors que moins de 50 % d'entre elles avaient 35 ans et moins.

L'échantillon comprend huit personnes ayant complété un secondaire IV et moins. Huit personnes détiennent un diplôme d'études secondaires (DES). Deux personnes ont complété un programme d'études professionnelles (DEP). Il y a proportionnellement plus de personnes qui ont complété leur secondaire dans notre échantillon que dans la population en insertion travaillant dans les entreprises d'insertion en général, et ce, même en soustrayant la personne qui a obtenu son diplôme d'études secondaires après la fin de son parcours en entreprise d'insertion.

---

<sup>4</sup> Les comparaisons entre notre échantillon et la population totale dans cette section sont basées sur un document du MESS (*Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux interventions des services publics d'emploi, année 2010-2011*) et sur un tableau reçu du Collectif.

**TABLEAU 1. PROFIL DES PERSONNES PARTICIPANTES**

SEXE		ORIGINE		NIVEAU DE SCOLARITE	
Femme	11	Canada	13	Sec. 1 à 4	8
Homme	7	Autre	5	Sec. 5	8
				DEP	2
AGE <sup>5</sup>		MINORITÉ VISIBLE		FIN DE PARCOURS	
25 ans et moins	4	Non	12	30 à 35 mois	6
26 à 35 ans	4	Oui	6	36 à 47 mois	8
36 à 50 ans	6	STATUT CONJUGAL		48 à 59 mois	3
51 ans et plus	3	En couple	11	60 mois et plus	1
Moyenne	36,9 ans	Célibataire	7	Moyenne	40,8 mois

Onze des personnes rencontrées, huit femmes et trois hommes, sont en couple et elles habitent toutes avec leur conjoint ou leur conjointe. Trois des sept personnes célibataires habitent seules. Une femme célibataire habite avec son cousin et sa cousine, une femme avec sa mère et un homme avec son père et son frère. Un homme habite dans une maison de réinsertion.

Cinq femmes et deux hommes ont des enfants, dont deux personnes célibataires. Un homme élève en garde partagée son enfant d'âge scolaire (niveau primaire) et une femme a un enfant adulte qui habite seul en appartement. Une femme était enceinte de 26 semaines au moment de l'entrevue. Deux personnes se disent proches-aidantes, soit une femme qui habite avec sa mère vieillissante et un homme qui aide à distance sa belle-mère restée dans son pays d'origine. Une autre personne héberge périodiquement sa jeune sœur lorsque cette dernière a besoin de soutien.

<sup>5</sup> Une personne n'a pas voulu dire son âge, ce qui explique que la somme donne 17.

## 1.5 Limites

La recherche présente trois limites importantes.

La première est liée à la petitesse de l'échantillon. En présence d'un petit échantillon, il ne nous a pas été possible de croiser certaines des données quantitatives et d'inférer des constats plus globaux. Ainsi, malgré notre volonté de pouvoir faire une analyse différenciée selon les sexes, nous avons dû nous limiter à faire une analyse sommaire.

Deuxième limite, nous avons une surreprésentation de la situation dite de « proximité avec l'entreprise d'insertion ». Les personnes que nous avons réussi à joindre sont celles qui ont moins souvent changé de numéro de téléphone et qui ont dans la plupart des cas gardé un lien avec au moins une personne de l'équipe de travail de l'entreprise d'insertion où le stage fut effectué.

Enfin, même si, globalement, le ratio dans les entreprises d'insertion est d'environ 50 % d'hommes, 50 % de femmes, nous avons une surreprésentation de femmes. De plus, nous observons aussi une surreprésentation des personnes de plus de 35 ans, une « petite » sous-représentation des personnes immigrantes et une surreprésentation des personnes ayant complété leur secondaire V.

## 2. Présentation des résultats

### 2.1 Situation à la sortie de l'entreprise d'insertion et situation actuelle

À la sortie de l'entreprise d'insertion, treize personnes ont trouvé très rapidement un emploi, parfois même avant la fin de leur parcours, soit huit femmes (autant de femmes nées au Québec qu'à l'étranger) et cinq hommes nés au Québec. Un seul des emplois trouvés était informel et des treize personnes, trois occupent encore leur emploi aujourd'hui.

Trois personnes ont choisi de poursuivre des études après la fin de leur parcours, ce qui est aussi un objectif recherché par les entreprises d'insertion. Ainsi, deux femmes nées au Québec se sont inscrites à l'éducation des adultes pour terminer leurs études secondaires (une l'a effectivement complété) et un homme né au Québec a entrepris et obtenu un diplôme d'études professionnelles.

Un homme immigrant, après avoir passé quelques mois dans son pays d'origine, a réalisé un parcours dans une deuxième entreprise d'insertion avant de poursuivre des études au niveau collégial. Finalement, une seule personne, une femme née au Québec, a cherché un emploi durant six mois avant d'en obtenir un. Deux ans plus tard, elle occupe toujours le même emploi.

**TABLEAU 2. SITUATION PRINCIPALE AU MOMENT DE L'ENTREVUE**

Occupation principale	Nombre de personnes (N)
Emploi à plein temps	11
• Hommes : 6	
• Femmes : 5	
Aux études	4
• Avec emploi à temps partiel : 3 femmes	
Travail autonome : 1 femme	1
Sans emploi : 1 femme et 1 homme	2
<b>Total</b>	<b>18</b>

Au moment de l'entrevue, la situation en emploi est un peu différente. Onze personnes ont un emploi salarié comme occupation principale : trois femmes immigrantes, et trois femmes et cinq hommes nés au Québec. Toutes ces personnes travaillent à temps plein. Une femme née au Québec est travailleuse autonome dans le domaine des arts visuels et deux personnes sont sans emploi : dont une femme immigrante, depuis un an, et un homme né au Québec, depuis 2 ans. Ces deux personnes travaillaient dans le secteur manufacturier avant de perdre leur emploi.

Quatre personnes sont étudiantes à temps plein au niveau collégial, soit trois jeunes femmes nées au Québec et un homme immigrant. Trois étudient dans des programmes techniques menant au DEC, et une suit le programme « Accueil et intégration » qui lui permet de suivre des cours prérequis avant de s'inscrire à un programme technique. Contrairement à l'homme immigrant, les trois jeunes femmes étudiantes travaillent à temps partiel.

Les postes qui ont été ou qui sont occupés par les personnes rencontrées sont variés : manœuvres dans une usine, pressier dans une imprimerie, plongeur dans un restaurant, agente à l'accueil, emballeuse dans une usine, cuisinier, commis aux fruits et légumes dans un supermarché, serveuse, commis-débarrasseur, aide-cuisinière, etc.

## **2.2 Trajectoires sur le marché du travail**

Cinq femmes et trois hommes n'ont occupé qu'un seul emploi depuis la fin de leur parcours, soit un pourcentage similaire pour les deux sexes autour de 40 %. Toutefois, même si les périodes de chômage ont été moins nombreuses que ce à quoi nous nous attendions, les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à vivre des interruptions sur le marché du travail : huit femmes sur onze (75 %), soit environ les trois quarts, n'ont pas connu de période de chômage. Certaines de ces femmes ont occupé deux, trois ou même quatre emplois depuis la fin de leur parcours en entreprise d'insertion, mais elles sont passées d'un emploi à l'autre sans interruption. Pour les hommes, le portrait est un peu différent : trois hommes sur sept, soit un peu moins de la moitié, n'ont pas connu de période sans emploi.



**TABLEAU 3. NOMBRE D'EMPLOIS ET NOMBRE DE PÉRIODES SANS EMPLOI – FEMMES**

NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE DE PERIODES SANS EMPLOI				Total
	0	1	2	3	
1 emploi	3	1	1		5
2 emplois	2				2
3 emplois	1				1
4 emplois	2				2
5 emplois				1	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

**TABLEAU 4. NOMBRE D'EMPLOIS ET NOMBRE DE PÉRIODES SANS EMPLOI – HOMMES**

NOMBRE D'EMPLOIS	NOMBRE DE PERIODES SANS EMPLOI				Total
	0	1	2	3	
1 emploi	2	1			3
2 emplois	1		1		2
3 emplois		1	1		2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

L'emploi actuel, ou le dernier emploi des personnes qui ont un emploi salarié comme occupation principale (N13), a été occupé en moyenne il y a presque deux années et demie. Le dernier emploi occupé par les deux personnes sans emploi au moment de l'entrevue remonte à quatre mois pour la première et à un an pour la deuxième. La première personne occupait un emploi occasionnel dans une manufacture. La seconde a perdu son emploi lorsqu'une nouvelle technologie a été implantée dans l'usine.

Pour les personnes qui étaient en emploi au moment de l’entrevue, la durée des emplois est plutôt longue si nous tenons compte du fait qu’elles ont terminé il y a entre 2 ans et demi et 5 ans et demi leur parcours en entreprise d’insertion. De fait, seulement deux personnes occupent leur emploi depuis moins de six mois et cinq personnes l’occupent depuis deux ans. Deux personnes occupent le même emploi depuis trois ans, une depuis quatre ans et la dernière depuis 5 ans et demi.

**TABLEAU 5. DURÉE DE L’EMPLOI ACTUEL OU DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ**

<b>Durée de l’emploi actuel ou du dernier emploi occupé</b>	<b>Nombre de personnes</b>
Moins de 6 mois	3
1 an	1
2 ans	5
3 ans	2
4 ans	1
Plus de 5 ans	1
<b>Moyenne</b>	<b>28 mois</b>

### **2.3 Conditions de travail**

Si nous excluons la personne qui est travailleuse autonome, toutes les personnes qui ont un emploi comme occupation principale (N = 13), soit treize personnes, travaillent à temps plein (entre 33 et 40 heures/semaine). Seules les trois femmes qui sont étudiantes travaillent à temps partiel.

Une majorité de personnes dispose d'un horaire fixe, dont près du trois quart des femmes et un peu plus de la moitié des hommes. Même dans le domaine de la restauration, les horaires sont stables et sont souvent de jour et en semaine. De plus, environ le tiers des personnes (autant d'hommes que de femmes) qui ont un horaire variable connaissent leur horaire quelques semaines à l'avance. Une seule personne, un homme, travaille sur appel dans une usine au moment de l'entrevue.

Comme élément positif, nous pouvons ajouter qu'une grande majorité de personnes trouvent que leurs relations de travail sont bonnes et qu'elles se sentent reconnues dans leur travail. Toutefois, comme le dit une femme participante, son patron lui dit qu'elle fait du bon travail, « mais il n'augmente pas mon salaire! ».

Malgré une situation à l'emploi relativement positive, nous constatons qu'un peu plus de la moitié des personnes, tant les femmes que les hommes, qualifient de difficiles les tâches à accomplir : charges lourdes à transporter, travail debout toute la journée presque sans pause, besoin de rapidité d'exécution, émanation de produits toxiques, etc.

De plus, la moitié des personnes ne bénéficie pas d'avantages sociaux, soit environ la moitié des femmes et la moitié des hommes. Un homme et une femme indiquent disposer d'avantages sociaux tels une assurance salaire ou un régime de remboursement pour les médicaments, des congés de maladie payés, des REER collectifs, etc. Quelques personnes ne savent pas si elles ont ou non des avantages sociaux. Certaines n'ont, par exemple, qu'un seul avantage, à titre indicatif, une assurance maladie complémentaire.

La moyenne de la rémunération horaire est d'environ 11\$/h, tant pour les femmes que pour les hommes. Il est à noter que la personne ayant le taux horaire le plus élevé est une femme qui gagne 17\$/h, ce qui fait augmenter la moyenne des femmes. Nous constatons qu'aucun homme ne travaille au salaire minimum, alors que c'est le cas du tiers des femmes.

**TABLEAU 6. SALAIRE HORAIRE SELON LE SEXE**

SEXE	SALAIRE	ORIGINE		
		EXTÉRIEUR	QUÉBEC	TOTAL
FEMMES	Salaire minimum	2	2	4
	10 à 15 \$/h	2	3	5
	15\$/h et plus		1	1
	ND		1	1
<i>Total femmes</i>		4	7	11
HOMMES	10 à 15\$/h	1	5	6
	ND		1	1
Total hommes		1	6	7

#### 2.4 Perception sur les conditions actuelles de vie

L'aspect exploratoire de la recherche ainsi que le petit échantillon disponible nous limite dans les constats que nous pouvons faire sur les conditions actuelles de vie des personnes participantes à l'étude. Nous pouvons dire que ces personnes, dans la grande majorité des cas, posent un regard positif sur leurs conditions de vie. De fait, elles disent avoir une meilleure confiance en elles et de meilleures conditions financières.

« Je peux maintenant compter sur moi s'il arrive quoi que ce soit. Avant, j'avais des faibles revenus, tsé, une situation précaire, c'était pas rare que je fasse toute la rue Mont-Royal avec mon cv... il m'arrivait une *badluck* pis je pouvais pas me revirer de bord, soit que j'avais pas les sous ou la force ou la confiance en moi. Maintenant, j'ai confiance en moi et quand t'as confiance en toi, tu peux toujours arriver à te débrouiller. Je me sens solide. » (Femme née au Québec, a terminé son parcours en entreprise d'insertion il y a 5,5 ans)

« Meilleures, peut-être 75 fois meilleures qu'avant, au point de vue monétaire. Pis j'me prive pas, j'paye pas cher, j'reste en semi-chambre, j'ai un p'tit appartement, j'paye pas

cher. J'mange bien, même le midi, j'mange bien. J'm'organise. Comparé à l'aide sociale, c'pas comparable.» (Homme né au Québec, a terminé son parcours en entreprise d'insertion il y a 2,5 ans)

« Tsé moi j'suis partie de rien. J'avais rien rien rien. Quand l'autre i m'a mis dehors, j'avais juste mes valises de linge, faque... Moi, j'me trouve chanceuse! [rire] J'me trouve vraiment privilégiée. C't'un privilège. » (Femme née au Québec, a terminé son parcours en entreprise d'insertion il y a 2,5 ans)

La consommation de drogues et d'alcool (5 personnes), de même que des problèmes de santé (3 personnes), comme le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), sont au nombre des difficultés rencontrées par les personnes interviewées. Pour la plupart, elles disent que ces difficultés sont désormais derrière elles.

Près de la moitié des personnes disent aussi avoir très confiance en leur avenir sur le marché du travail, particulièrement les personnes qui sont étudiantes au moment de l'entrevue. Conserver son emploi le plus longtemps possible est aussi un élément récurrent dans les entretiens. Pour les personnes sans emploi, c'est « trouver un bon emploi » qui est important. Un « bon emploi » signifie, pour ces personnes, disposer d'un emploi permanent.

### 3. Analyse

Compte tenu des dynamiques actuelles de précarisation du marché du travail, la situation présentée par les personnes interviewées est meilleure dans l'ensemble que le portrait que nous nous attendions à trouver. D'une part, la situation est plus encourageante de notre point de vue. D'autre part, elle est définitivement considérée comme positive par les personnes interviewées. Par rapport à leur situation actuelle au moment de l'entrevue, les indicateurs suivants nous permettent de qualifier la face positive de celle-ci.

1. **Être inséré en emploi** : la majorité des personnes sont en situation d'emploi et ont un emploi stable. On observe donc une stabilisation par rapport à la situation vécue préalablement à leur arrivée dans l'entreprise d'insertion. Avant, ces personnes « s'enlisaient ». Il y a donc une autonomisation du développement de soi, une augmentation du pouvoir d'agir sur sa vie.
2. **Une stabilisation rapide** : cette stabilisation à l'emploi fut réalisée relativement rapidement et les moments de non-emploi ont été rares. Le maintien en emploi, pour la période étudiée, est considéré par elles comme étant réussi.
3. **Des revenus supérieurs au salaire minimum** : les emplois offrent généralement des revenus supérieurs au salaire minimum et offrent aussi des conditions de travail de base<sup>6</sup>.
4. **Des emplois peu qualifiés** : il s'agit principalement d'emplois demandant peu de qualifications techniques ou d'expertises précises<sup>7</sup>.
5. **Une relative homogénéité de situations entre hommes et femmes** : il y a peu d'écart entre les situations rencontrées par les hommes et les femmes. De faibles écarts avantagent parfois les uns, parfois les autres.
6. **Une amélioration par rapport à des problèmes passés** : les difficultés personnelles liées à des problèmes de consommation ou de santé semblent s'être atténuées.
7. **Une capacité de combiner travail et études** : les personnes qui sont retournées aux études ou qui le sont présentement ont maintenu ou occupent majoritairement un emploi à temps partiel.

---

<sup>6</sup> Par contre, les avantages sociaux sont peu présents. Somme toute, à lui seul, l'emploi occupé donne des revenus qui situent toujours ces personnes dans une zone ne permettant pas de sortir de la pauvreté économique.

<sup>7</sup> Les domaines relèvent plus du secteur des services caractérisé par une routinisation des tâches.

8. **La conciliation « travail-famille » est possible** : les personnes qui sont en emploi indiquent pouvoir concilier le fait d'être au travail et le fait d'avoir une ou des charges familiales. Dans certains cas, cette conciliation pourrait être meilleure.

L'analyse globale révèle un impact positif de leur insertion sur leur cheminement vers l'emploi. Pour la population étudiée, nous pouvons conclure que passer par une entreprise d'insertion a amélioré leur situation, même si cette dernière ne correspond pas à l'obtention d'un emploi idéal, très bien rémunéré et offrant de très bonnes conditions de travail.

Bien que nous ne puissions généraliser ces constats en raison de l'échantillon restreint et du caractère exploratoire de notre recherche, des pistes de réflexion peuvent être dégagées des situations étudiées.

Premièrement, la situation initiale dans laquelle se trouvaient les personnes rencontrées est un point de référence important pour qualifier leur situation au moment de l'étude : la trajectoire biographique vécue avant la démarche d'insertion influence les représentations de ces personnes relativement à leurs conditions actuelles de vie. Pratiquement toutes les personnes, quand nous leur demandons comment elles perçoivent leurs conditions de vie actuelles, répondent en comparant avec la situation pré-insertion.

Dès lors, les répondants et répondantes indiquent que leur qualité de vie apparaît bien souvent très bonne, entre autres choses parce qu'elles ont vécu par le passé des situations très difficiles : grave problème de consommation de drogues entraînant des difficultés pour se loger, de la violence conjugale, un vécu sur l'assistance sociale, etc. Alors, bien que les revenus actuels soient souvent faibles et les protections sociales en emploi réduites, les personnes rencontrées se disent privilégiées, comme l'a affirmé l'une d'entre elles, par le seul fait d'avoir accédé à un emploi.

Notons enfin que les échanges que nous avons eus avec des représentants d'entreprises d'insertion lors de l'activité de validation de cette étude ont fait ressortir le point qu'un des objectifs poursuivis par Emploi-Québec dans le financement des entreprises d'insertion est de permettre la sortie de personnes de leur dépendance aux mesures étatiques de soutien de revenu. Dès lors, la réussite insertive se mesure plus en termes de sortie de la dépendance étatique que de

sortie de la pauvreté. Dans cette perspective, la sortie de la pauvreté est un effet secondaire de l'objectif poursuivi.

Deuxièmement, nous pouvons nous demander comment ces personnes arrivent à « joindre les deux bouts » ? Comment réussissent-elles à bien s'organiser avec d'aussi petits revenus ? Les informations colligées lors des entrevues ne nous permettent pas une analyse approfondie des stratégies utilisées par ces personnes. Nous pouvons nous interroger sur leur rapport à la consommation qui est certainement teinté d'un rapport de privation, et, par conséquent, d'une propension moins grande à consommer. Il semble aussi que le fait de partager les coûts avec un conjoint ou un parent joue dans l'équation.

Plusieurs des personnes rencontrées, surtout des femmes, s'en tirent plutôt bien en raison du salaire plus élevé de leur conjoint. Dès lors, l'analyse de la situation vécue par les répondants et répondantes demande à être évaluée en fonction du mini système relationnel dans lequel elles s'insèrent. Si des opérations de transfert s'opèrent, ces dernières ne sont pas sans soulever des questions quant à la façon dont les revenus agglomérés sont gérés ou quant au système d'obligations formelles ou informelles qui accompagnent ou non cette forme de mutualisation de revenus.

Ce point nous conduit à une troisième piste de réflexion. Alors que les personnes disent avoir une meilleure qualité de vie après leur insertion en emploi, la plupart demeurent vulnérables à un changement qui pourrait subvenir : une séparation ou la maladie. Si stabilisation à l'emploi il y a, cette stabilité est positive sans permettre nécessairement de sortir de la précarité. La présence d'un niveau élevé de vulnérabilité demeure par rapport aux aléas du marché du travail, à de possibles modifications dans la situation familiale, à la contingence liée à l'évolution de l'état de santé des dites personnes et, éventuellement, au faible niveau de revenus à leur disposition à l'atteinte de l'âge de la retraite. De plus, nous pouvons nous interroger sur leur capacité de projection dans le futur en termes de projets de vie.

Enfin, une dernière piste de réflexion concerne la conciliation « travail-famille ». La conciliation travail-famille est un élément important des trajectoires de certaines des personnes interviewées.

- Une femme a changé d'emploi parce qu'elle ne pouvait pas travailler la fin de semaine : trouver une personne pour garder ses enfants tous les samedis, de même que les coûts du



gardiennage, l'ont forcée à trouver un emploi dont l'horaire était du lundi au vendredi.

- Une autre femme a choisi des emplois qui lui permettent d'être présente le matin et au retour de l'école pour ses 2 enfants. Elle a aussi choisi de ne pas poursuivre ses études techniques compte tenu de sa situation familiale.
- Un homme actuellement sans emploi espère en trouver un avec un horaire de jour en semaine pour ne pas avoir à faire garder sa fille qui habite avec lui une semaine sur deux.

Ceci soulève un certain nombre de questions. Comment les personnes qui travaillent au bas de l'échelle concilient-elles le travail et les responsabilités familiales ? Face aux responsabilités familiales, existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes en emploi ? Y a-t-il des différences marquées entre les travailleurs et travailleuses au bas de l'échelle et ceux et celles disposant de meilleurs revenus et de meilleures conditions de travail ?

### Enseignements

Bien qu'exploratoire, cette étude est somme toute riche en enseignements.

#### **Premièrement, un niveau faible de fidélisation par rapport aux entreprises d'insertion**

La difficulté que nous avons rencontrée au plan du recrutement de répondants et répondantes nous incite à formuler une première hypothèse à l'effet que le niveau de fidélisation des travailleurs et travailleuses en insertion à l'organisation qui les a accueillis est relativement faible. Peu de personnes semblent garder contact avec l'entreprise d'insertion où elles ont travaillé. De plus, des intervenants d'entreprises d'insertion nous ont indiqué que leur organisation peut difficilement réussir à maintenir au-delà de 24 mois un lien de contact avec les anciens travailleurs et travailleuses en insertion. Cette hypothèse demanderait à être validée.

La fidélisation est certainement souhaitée mais soulève d'autres questions. Pourquoi souhaite t-on fidéliser la relation ? Simplement pour faciliter des activités de recherche ou pour répondre à un ou des objectifs précis liés à l'intervention des entreprises d'insertion ? Pour la recherche, le fait

de pouvoir maintenir un lien avec les personnes est important. Toutefois, il peut y avoir d'autres moyens pour garder contact.

### **Deuxièmement, une incidence au niveau des compétences sociales**

Il nous a été indiqué que l'incidence première de l'entreprise sur les personnes interviewées se situait principalement au niveau d'une amélioration des compétences sociales : la motivation, la résilience, la confiance en soi. Il a peu été question dans les entrevues des gains qui auraient été réalisés en termes d'acquisition de compétences techniques.

Nous formulons une deuxième hypothèse à l'effet que les travailleurs et travailleuses dans des entreprises d'insertion évaluent le bienfait de cette insertion plus en termes d'acquisition de compétences sociales, telles la motivation, la résilience, la confiance en soi, qu'en termes de compétences techniques. Cette hypothèse demanderait aussi à être validée.

### **Troisièmement, une collecte d'information difficile**

La collecte d'information auprès des répondants et répondantes quant aux conditions de travail rencontrées et aux avantages sociaux liés à leur emploi a été relativement difficile. Nombre de personnes n'étaient pas en mesure de nous indiquer les avantages sociaux associés à l'emploi qu'elles occupent présentement et encore moins pour les emplois antérieurs. Évidemment, nous ne nous attendions pas à des réponses précises, mais au moins à des exemples généraux de couverture ou d'avantages. Ce ne fut pas le cas.

Nous faisons l'hypothèse que les travailleurs et travailleuses sont sensibilisés à la question des relations et des conditions de travail au cours de leur passage dans une entreprise d'insertion – via des ateliers ou des formations thématiques sur le travail et la protection syndicale –, toutefois, une fois en emploi, ces personnes ne retiennent pas, ne voient pas l'importance ou n'ont pas la possibilité d'exiger de leur employeur de leur fournir des précisions sur ces questions. Nous pouvons nous demander si les entreprises d'insertion ne font pas tout leur travail sur cette question et qu'un relais pourrait être pris par d'autres organisations une fois que les personnes

sont insérées en emploi. Ceci pose la question du relais vers l'information relative au fonctionnement du marché du travail et à la gestion de sa personne en situation de travail. Quelles passerelles pourraient être tissées avec le monde syndical ou avec d'autres organisations de la société civile ?

Ces aspects constitueraient (par autocensure ou carrément par censure) des sujets tabous une fois en situation d'emploi. Il serait intéressant de vérifier les contours et les incidences de cette hypothèse. Il y aurait possiblement lieu, pour les entreprises d'insertion, de se doter d'une mesure d'efficacité appliquée quant aux formations qui sont données sur la question du travail et aussi, une fois la personne en emploi, sur l'importance pour elle d'établir un dialogue avec les autres employés ou son employeur sur ces questions.

#### **Quatrièmement, une insertion bien identifiable en fonction d'une fenêtre d'étude de 3 à 6 ans après la sortie de l'entreprise d'insertion**

La fenêtre d'étude visait des personnes qui avaient quitté l'entreprise d'insertion depuis au moins deux années. La limite des cinq ans était aussi identifiée comme limite temporelle adéquate pour réussir une bonne insertion en emploi. L'étude montre que la mobilisation de personnes est très difficile pour la période s'étendant de trois à cinq ans. La fenêtre idéale pour conduire une telle étude se situe entre trois et six années après le passage dans une entreprise d'insertion. D'une part, la situation d'emploi semble se stabiliser rapidement après la deuxième année. D'autre part, pour les cheminements visant une reprise des études, la période de stabilisation est plus tardive (au moins quatre années).

Au-delà du contact relevant du suivi à effectuer auprès des ex-travailleurs et -travailleuses en insertion d'entreprises d'insertion, notre étude indique qu'il pourrait exister un espace d'intervention à penser auprès de ces personnes, et ce, principalement afin de les aider à poursuivre, si elles le désirent, leur avancée sur le marché du travail.

Le fait que la période de stabilisation s'étende sur une fenêtre de quatre années fait en sorte que les personnes peuvent rencontrer des besoins particuliers. Elles peuvent certes prendre contact avec l'entreprise d'insertion où avec d'autres ressources communautaires ou institutionnelles spécialisées dans le champ de l'employabilité ou de l'emploi. Nous formulons l'hypothèse qu'un

mode de suivi pourrait se faire au sein même de la population ayant vécu l'expérience de l'entreprise d'insertion. Dans cette veine, le passage en entreprise d'insertion pourrait donner lieu à la création de groupes de solidarité informels à l'emploi. De tels groupes formés d'une dizaine d'ex-travailleurs ou -travailleuses d'entreprise d'insertion pourraient se rencontrer, deux ou trois fois par année, pour des rencontres d'entraide et de soutien afin d'échanger sur leur situation et partager leurs connaissances et expériences du marché du travail.

## 4. Recommandations

Les recommandations suivantes s'adressent au système d'acteurs gravitant autour des entreprises d'insertion.

### Emploi-Québec et Collectif des entreprises d'insertion

L'étude démontre la pertinence de réaliser une étude de suivi auprès d'anciens et d'anciennes travailleurs et travailleuses d'entreprises d'insertion.

Cette étude révèle un élément très important. Une fois le stage terminé, les personnes se sont trouvé un emploi rapidement. Par contre, les personnes se trouvent confrontées à la réalité d'une insertion somme toute précaire sur le marché du travail. L'étude montre que ces personnes ne peuvent bénéficier des retombées que pourrait avoir une Politique active du marché du travail. Une telle Politique étant absente, il n'y a pas de mécanisme formel pour accompagner ces personnes dans leur cheminement vers de meilleures conditions de travail. Cette question soulève à nouveau le débat d'une véritable Politique active. Des modèles intéressants existent du côté européen, notamment les politiques adoptées dans plusieurs pays scandinaves connus sous le nom de flexicurité<sup>8</sup>.

En ce qui a trait à la connaissance de la situation en emploi des personnes qui ont transité par une entreprise d'insertion :

**Nous recommandons que le Collectif des entreprises d'insertion et Emploi-Québec envisagent le développement de modalités et une allocation de ressources pour permettre la réalisation de ce type d'étude.**

---

<sup>8</sup> Voir : Maison des Français de l'Étranger (MFE) (s.d.). *Marché du travail*. En ligne au <<http://www.mfe.org/index.php/Portails-Pays/Danemark/Emploi-stage/Marche-du-travail>>, consulté le 29 mars 2013.

Pour étudier cette population, la fenêtre à considérer pour une étude peut démarrer immédiatement après la période d'insertion. Toutefois :

**Nous recommandons la sélection d'une population ayant quitté l'entreprise d'insertion au minimum depuis 3 années sur un horizon maximal s'étendant à 6 années.**

L'étude devrait reposer sur une collecte diversifiée de données auprès d'un échantillon de personnes permettant le croisement des données quantitatives. De plus, l'étude que nous avons réalisée montre l'importance de bien connaître le parcours biographique des répondants et répondantes et de compter sur des informations d'appoint sur leur situation familiale et leur réseau social.

**Nous recommandons une méthode d'enquête qui combine les méthodologies quantitatives et qualitatives et qui permette de construire une cartographie minimale du réseau relationnel et des ressources à la disposition des répondants et répondantes.**

En raison des difficultés de recrutement de répondants et répondantes à notre étude, des efforts et des ressources particulières apparaissent nécessaires pour fidéliser les anciens travailleurs et anciennes travailleuses en insertion. L'objectif serait de faciliter une prise de contact avec ces personnes sur une période pouvant aller jusqu'à six années après avoir quitté l'emploi insertif.

**Nous recommandons la tenue d'une concertation entre des représentants d'entreprises d'insertion, d'anciens travailleurs et travailleuses en insertion et des représentants d'Emploi-Québec pour penser et implanter des mécanismes de suivi simples et efficaces.**

## Références

- Direction de la Statistique, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2011. *Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux interventions des services publics d'emploi, année 2010-2011*, 42 p.
- Dolbel, Carole. 2009. *Training Businesses in Quebec: Research Report*, The BC-Alberta Social Economy Research Alliance, 53 p.
- Maison des Français de l'Étranger (MFE) (s.d.). *Marché du travail*,. En ligne au <<http://www.mfe.org/index.php/Portails-Pays/Danemark/Emploi-stage/Marche-du-travail>>, consulté le 29 mars 2013.
- Noiseux, Yanick. 2004. *Un portrait des initiatives de formation par le travail et d'insertion socioprofessionnelle au Québec*, ARUC – Économie sociale, 124 p.

## **Annexe Grille d'entrevue**

### **1. PROFIL SOCIODEMOGRAPHIQUE ET FAMILIAL**

**Sexe :**

Femme

Homme

**Minorité visible**

**Quel âge avez-vous?**

**Orientation sexuelle**

Est-ce que vous vous définiriez comme une personne hétérosexuelle, homosexuelle ou autre?

**Quel est votre pays de naissance?**

Si autre que le Canada, depuis combien de temps résidez-vous au Canada?

**Quel niveau de scolarité avez-vous complété?**

Primaire

Secondaire I à IV

Secondaire V

Diplôme d'études professionnelles

Collégial – général ou technique?

Universitaire – 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle?



## **Profil familial**

Êtes-vous en couple présentement? Habitez-vous ensemble?

Avez-vous des enfants sous votre responsabilité?

Êtes-vous cheffE de famille monoparentale?

Faites-vous partie d'une famille recomposée?

Prenez-vous soin d'autres personnes? (aidants naturels?)

## **2. TRAJECTOIRE**

- Après la fin de votre stage, quel lien avez-vous gardé avec l'entreprise X?  
(Ou avec d'autres personnes rencontrées durant votre passage à l'entreprise X)
- Qu'avez-vous fait à la fin de votre stage à X?  
(Recherche d'emploi, retour aux études, chef d'entreprise, bénévolat, ...?)

### **Si emploi :**

#### **Situation à la sortie de l'entreprise d'insertion**

1. Parlez-moi de vos démarches.  
(Durée? Contacts? Aide de l'entreprise d'insertion? Qualifications acquises à X reconnues?  
Recherche d'un stage ou d'un emploi subventionné?)
2. Quel a été votre premier emploi?  
(Poste et lieu)
3. Quelles étaient les conditions de travail?
  - a. Combien d'heures par semaine travailliez-vous?  
(Temps plein ou temps partiel? Horaire fixe ou variable, flexible, sur appel?)
  - b. Quel était votre salaire?  
(Taux horaire? Ou salaire hebdomadaire?)
  - c. Aviez-vous des avantages sociaux?  
(Congés de maladie payés ou non, assurances payées par l'employeur en totalité ou en partie, régime de retraite ou REER collectifs?)
4. Occupez-vous toujours cet emploi?
5. Si non, combien de temps y êtes-vous resté?
6. Pourquoi ne l'occupez-vous plus?  
(Congédiement, licenciement, départ volontaire, besoin de s'occuper d'une personne dépendante, etc.)

#### **Autres emplois occupés après le premier**

7. Pouvez-vous me nommer les emplois que vous avez occupés par la suite?
8. *Reprendre les questions 1 à 6 pour connaître les conditions des recherches d'emploi et des emplois subséquents*

**Si études :**

1. Dans quel domaine d'études? Où?
2. Combien de temps êtes-vous resté aux études? (diplôme obtenu ou non après ce retour aux études)
3. Qu'avez-vous fait après?
4. Si emploi par la suite, posez les questions de la section précédente

**Si ont démarré une entreprise ou sont travailleurs autonomes :**

1. Que fait cette entreprise?
2. Est-ce une entreprise individuelle ou collective?
3. Si collective, à but lucratif ou d'économie sociale?
4. Combien de personnes ont participé à démarrer l'entreprise? À part ces personnes, combien y travaillent présentement?
5. Quand le projet a-t-il démarré?
6. Le projet a-t-il démontré qu'il est utile et viable (répond ou non à des besoins, obstacles, défis, financement, soutien du milieu...)?

*(Questions 1 à 6 de la section 2 et/ou questions de la section 3 pour compléter l'information)*

**Si non retour aux études, non emploi et non entrepreneur ?**

1. Comment occupez-vous votre temps?
2. Quelles sources de revenus aviez-vous?
3. Quels étaient vos occupations (bénévolat, action communautaire... ?)

**Autres questions, si les réponses n'ont pas été données plus haut :**

Depuis la fin de votre stage à X :

- Avez-vous suivi des cours? Lesquels? Pourquoi?
- Avez-vous participé aux activités d'un autre organisme? Lesquels? Dans quel but?
- Avez-vous participé à d'autres mesures d'Emploi-Québec? Lesquelles?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés après la fin de votre stage?

*Entre autres, est-ce que votre situation familiale influence vos possibilités d'emploi et votre situation sur le marché du travail?*

- Considérez-vous avoir des obstacles à l'emploi liés à votre condition personnelle (orientation sexuelle, religion, handicap, origine ethnique, santé) ou tout autre situation qui pourrait vous porter préjudice? Si oui, en quoi cette condition nuit-elle à vos démarches d'accès à l'emploi ou à votre maintien en emploi?

### **3. EMPLOI ACTUEL/DERNIER EMPLOI**

1. Quel est votre emploi actuel / dernier emploi?
2. Quelles sont vos conditions de travail?
  - a. Combien d'heures par semaine travaillez-vous?  
(Temps plein ou temps partiel?)
  - b. Quel est votre horaire?  
(Horaire coupé, fixe ou variable? Flexible? Sur appel?)
  - c. Qui est votre employeur?  
(Agence de placement? Ou entreprise même?)
  - d. Quel est votre salaire?  
(Taux horaire? Ou salaire hebdomadaire?)
  - e. Avez-vous des avantages sociaux?  
(Congés de maladie payés ou non, assurances payées par l'employeur en totalité ou en partie, régime de retraite ou REER collectifs?)
  - f. D'une manière générale, comment décririez-vous vos tâches et les conditions dans lesquelles vous devez les accomplir?  
(Conditions physiques de l'emploi : Santé, sécurité, confort, etc.)
3. Perception du milieu de travail
  - a. Comment sont les gens qui travaillent avec vous?
  - b. Comment considérez-vous vos relations avec les gens de votre milieu de travail?
  - c. Avez-vous le sentiment d'être reconnu dans votre travail? Par qui et comment?
4. Comment voyez-vous les acquis que vous avez faits durant votre stage à X?  
(Faites-vous un lien entre ces acquis et votre situation actuelle?)
5. Comment envisagez-vous votre avenir au niveau du travail?  
*Si la personne semble renoncer au marché du travail, explorer la piste : les obstacles, les motifs, etc.*

### **4. APPRÉCIATION DE LA VIE ACTUELLE**

Comment percevez-vous vos conditions et votre qualité de vie aujourd'hui?

Questions de relance si besoin :

- **Endettement :**

Arrivez-vous à joindre les deux bouts? (impact de l'endettement sur leur vie actuelle)

Vous est-il arrivé d'avoir besoin d'emprunter pour joindre les deux bouts? Est-ce facile, difficile, comment ça se passe?

- **Logement :**

Où habitez-vous : maison, logement, chambre?

Quelle charge financière le logement représente-t-il (en proportion de votre revenu)?

Comment se passe la recherche d'un logement?

Est-ce que vous partagez cette habitation et les frais avec d'autres adultes (autres que conjoint-conjointe ou enfant)?

- **Banques alimentaires :**

Avez-vous parfois besoin de recourir à des banques alimentaires? À quelle fréquence?

- **Se vêtir :**

Où achetez-vous vos vêtements? (friperie, grande surface, etc.)