

Coopérative de travail

Interface



**Portrait des pratiques d'intervention
spécialisées en employabilité
pour les personnes judiciairisées adultes**

réalisé par la
Coopérative de travail Interface

pour le compte du
Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte

Mars 2002

La réalisation de cette étude sur la typologie des pratiques d'intervention spécialisées en employabilité pour les personnes judiciairisées adultes a été rendue possible grâce à un soutien financier d'Emploi-Québec.

L'initiative de l'étude a été prise par le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte.

Réalisation de la recherche : Coopérative de travail Interface

Sous la direction de Lucie Chagnon

Analyse et rédaction : Lucie Chagnon, Karine Côté

Révision linguistique : Simon St-Onge

@ Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte

ISBN : 2-9807573-0-6

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2002

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada, 2002

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	6
PRÉSENTATION	7
LEXIQUE	8
PARTIE 1 : MANDAT ET MÉTHODOLOGIE	9
1 MANDAT DE L'ÉTUDE	10
2 MÉTHODOLOGIE	11
2.1 Organismes	12
2.2 Problématiques et interventions.....	12
PARTIE 2 : PORTRAIT DES ORGANISMES	13
1 MISSION DES ORGANISMES	14
2 LOCALISATION DES ORGANISMES	14
3 DÉVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE AU FIL DES ANS.....	15
4 PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES.....	16
4.1 Disciplines d'étude des conseillers en emploi et du personnel cadre	16
4.2 Formations complémentaires.....	17
4.3 Compétences génériques	18
5 DYNAMIQUE DU PARTENARIAT	19
6 RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS	20
PARTIE 3 : TYPOLOGIE DES PRATIQUES	23
1 CADRE D'ANALYSE DES PRATIQUES.....	24
1.1 Reconnaissance et développement des compétences personnelles.....	24
1.2 Reconnaissance et développement des compétences professionnelles	25
1.3 Information sur le marché du travail et sur le système scolaire	25
1.4 Projet professionnel et orientation	26
1.5 Techniques et méthodes de recherche d'emploi	26
1.6 Intégration et maintien à l'emploi	27
2 CARACTÉRISTIQUES DE L'INSERTION EN EMPLOI AVEC UNE CLIENTÈLE JUDICIARISÉE ADULTE	27
3 COMPÉTENCES PERSONNELLES : RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT	32
3.1 Faire le point.....	32
3.1.1 Apprivoiser les règles de la société.....	32
3.1.2 Composer avec les obligations et restrictions liées aux conditions de libération	33
3.1.3 Prendre conscience de ses comportements.....	33
3.1.4 Reconnaître ses acquis et ses limites.....	34
3.1.5 Repenser son identité : travailleur ou criminel.....	34
3.2 Prendre une décision.....	35
3.2.1 Diminuer sa résistance et sa méfiance.....	35
3.2.2 Modifier une partie de son mode de vie	36
3.2.3 Se reconnaître des avantages à devenir travailleur.....	36
3.3 Expérimenter de nouveaux comportements.....	36
3.3.1 Gérer son stress, sa frustration et son impulsivité	37
3.3.2 Composer avec les délais	37
4 COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES : RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT	39
4.1 Faire le bilan.....	39
4.1.1 Récupérer ses papiers, diplômes et attestations.....	39
4.1.2 Évaluer ses compétences, aptitudes et intérêts	39

4.2	Entreprendre des démarches	39
4.2.1	Faire reconnaître ses acquis professionnels transférables.....	40
4.3	Acquérir de nouvelles compétences	40
5	INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SUR LE SYSTÈME SCOLAIRE.....	41
5.1	Accéder à une information de pointe.....	41
5.2	Connaître les approches novatrices de formation	42
6	PROJET PROFESSIONNEL ET ORIENTATION.....	42
6.1	Déterminer ses objectifs professionnels	42
6.1.1	Adopter un projet réaliste.....	42
7	TECHNIQUES ET MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI	43
7.1	Faire valoir ses acquis	44
7.2	Approcher l'entrevue et le choix lié au dévoilement du casier judiciaire	44
8	INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI.....	45
8.1	Se préparer à faire face au marché du travail.....	45
8.2	Approcher les entreprises	45
8.3	S'adapter au milieu de travail et s'y maintenir	46
9	RÉPARTITION DE L'INTERVENTION ENTRE LES SÉQUENCES	47
9.1	De manière générale	47
9.2	Selon le lieu d'intervention.....	48
9.3	Selon la catégorie de délit.....	49
	CONCLUSION.....	50
	LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS	52
	ANNEXES.....	53

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

TABLEAU 1 : DISCIPLINES D'ÉTUDES	16
GRAPHIQUE 1 : NIVEAUX ACADÉMIQUES DES FORMATIONS DES CONSEILLERS EN EMPLOI	17
TABLEAU 2 : COMPÉTENCES PERSONNELLES : RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT	38
TABLEAU 3 : COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES : RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT	41
TABLEAU 4 : INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SUR LE SYSTÈME SCOLAIRE	42
TABLEAU 5 : PROJET PROFESSIONNEL ET ORIENTATION	43
TABLEAU 6 : TECHNIQUES ET MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI	45
TABLEAU 7 : INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI (OU RETOUR AUX ÉTUDES).....	46
GRAPHIQUE 2 : RÉPARTITION SELON LES LIEUX D'INTERVENTION	48
GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE DE DÉLIT.....	49

REMERCIEMENTS

Nous tenons à souligner la collaboration des personnes et organismes suivants qui ont généreusement contribué à la production de cette étude.

Les membres du comité de suivi de l'étude

Michel Allard, directeur du Centre de placement spécialisé du Portage, Hull
Daniel Bellemare, directeur de la Maison Radisson, Trois-Rivières
Léo Croteau, directeur du Centre de main-d'oeuvre OPEX, Sherbrooke
Michel Monette, directeur du Centre de main-d'oeuvre OPEX'82, Montréal
Sylvie Vallières, directrice du Service d'aide à l'emploi de l'est, Montréal
Denise Marcoux, coordonnatrice du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte

Les conseillers et conseillères en emploi qui ont participé à la session de travail

Nathalie Benoit, Service d'aide à l'emploi, YMCA, Montréal
Éliane Bernet, volet Employabilité (fédéral), Maison Radisson, Trois-Rivières
Alain Jutras, Service d'intégration en emploi Radisson (SIER), Trois-Rivières
Claudine Bertrand, Services en établissements, OPEX'82, Montréal
Louise Mathe, Centre de main-d'œuvre OPEX'82, Montréal
Céline Dallaire, La Jonction, Québec
Paolo Maillette, Centre de main-d'œuvre OPEX, Granby
Luc Ouellette, Centre de placement spécialisé du Portage, Hull
Johanne Roy, Service d'aide à l'emploi de l'est, Montréal

Le cadre d'analyse des pratiques spécialisées en employabilité s'appuie sur un modèle développé par le Regroupement québécois pour les organismes en développement de l'employabilité (RQuODE). Le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte tient à remercier le RQuODE de lui avoir permis d'utiliser son modèle.

PRÉSENTATION

Le présent document constitue le rapport d'une étude menée en vue de faire ressortir la particularité de l'intervention en employabilité pour la clientèle judiciairisée adulte. La première partie présente le mandat de l'étude et la méthodologie retenue. La deuxième partie dresse le portrait des organismes selon leur mission, leur localisation, leur année de création, le profil de leurs ressources humaines, la dynamique de leurs partenariats et leurs types de relation avec les employeurs. La troisième partie traite des pratiques d'intervention. Le cadre d'analyse des pratiques est d'abord présenté, puis les caractéristiques de l'insertion en emploi de la clientèle judiciairisée adulte. Ensuite, les pratiques sont présentées en fonction de séquences d'intervention.

L'utilisation du masculin dans ce document est fait sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'en alléger la lecture.

LEXIQUE

Dans le cadre du présent document, les termes suivants sont utilisés comme suit :

Client	Ce terme a été privilégié à celui de participant car les personnes viennent chercher un service. Toutefois, le terme « client » n'ayant pas la même dimension d'implication dans une démarche que le terme « participant », l'objectif est d'amener les personnes à être participant.
Conseiller en emploi	Ce terme est privilégié pour nommer l'ensemble des professionnels provenant de diverses disciplines d'études qui interviennent auprès des clients. Le terme « agent d'insertion socio-professionnelle » est aussi utilisé.
Organismes en employabilité	Représentent les organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes judiciairisées adultes. Ces organismes sont tous membres votants du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte.
Libération conditionnelle	Terme général pour identifier tous les processus de libération conditionnelle et les diverses conditions qui s'y rattachent, sans tenir compte de la juridiction.
Réinsertion sociale	Terme utilisé pour représenter la vie en société en fonction du respect du code criminel et des lois en vigueur.

PARTIE 1 : MANDAT ET MÉTHODOLOGIE

1 MANDAT DE L'ÉTUDE

Il est reconnu que la clientèle judiciairisée adulte présente des caractéristiques particulières. Cette clientèle regroupe des personnes qui, en plus de présenter diverses problématiques en lien avec l'employabilité, ont un casier judiciaire. Pour la plupart, elles ont vécu l'incarcération. L'intervention en employabilité est multi-facettes, en ce sens que la clientèle présente aussi d'autres caractéristiques qui ont une influence certaine sur la démarche. On dénote souvent, par exemple, des problèmes de toxicomanie, d'ordre psychosocial et autres. L'approche d'intervention doit donc être adaptée à ces particularités. De même, l'approche auprès d'employeurs éventuels doit aussi être adaptée car, à prime abord, l'embauche d'un ex-détenu suscite la méfiance des employeurs.

Pour intervenir auprès des personnes judiciairisées adultes, il est nécessaire que l'organisme possède une bonne connaissance des caractéristiques de cette clientèle. Il doit également maîtriser les rouages du système judiciaire et correctionnel qui encadrent la plupart de ces personnes. L'organisme doit se soucier de la sécurité des intervenants dans sa prestation de services. Il doit veiller à l'organisation sécuritaire de ses locaux et à établir un protocole d'intervention en cas de situation de crise.

Le personnel doit être capable d'établir des rapports significatifs avec la clientèle pour pouvoir l'accompagner dans sa démarche. Il doit également gagner la confiance des employeurs et atténuer leurs réticences à embaucher des personnes judiciairisées. C'est pourquoi, en plus d'une formation universitaire adéquate, le personnel a également suivi des formations d'appoint dans des domaines rejoignant le counseling, l'intervention en situation de crise, les thérapies brèves et autres. Le personnel doit également connaître les rouages des systèmes judiciaires et correctionnels nécessaires à son intervention.

Il existe actuellement peu de ressources d'employabilité pour la clientèle judiciairisée adulte : le Comité consultatif en regroupe huit¹. Ces organismes disposent de personnel qui intervient en

¹ Voir la liste des membres du Comité consultatif à l'annexe 1.

milieu carcéral ou en communauté. Ils sont actuellement présents dans six régions administratives du Québec.

En mars 2001, une entente interministérielle fut signée entre le ministère de la Sécurité publique et le ministère de la Solidarité sociale du Québec impliquant les deux parties dans la mise en place de services d'employabilité dans les établissements de détention du Québec. Ces services seront fournis par des ressources spécialisées en employabilité pour la clientèle judiciairisée adulte. Pour répondre à la demande grandissante de services d'employabilité pour cette clientèle, il sera probablement nécessaire de créer ou de développer davantage de ressources spécialisées.

À ce jour, des études ont dressé le profil particulier de la clientèle et d'autres ont mis en lumière la nécessité d'adapter l'intervention à cette clientèle. Toutefois, la particularité de l'intervention en employabilité auprès de la clientèle judiciairisée n'a pas encore été clairement définie. Une telle définition s'avère nécessaire et c'est de cet exercice dont rend compte le présent rapport. Cela présente l'intérêt d'identifier et de spécifier ce qui se fait comme pratiques et ainsi de maintenir et développer l'expertise d'intervention en employabilité pour les personnes judiciairisées adultes.

C'est dans ce contexte que le Comité consultatif a mandaté la Coopérative de travail Interface pour dresser le portrait des pratiques spécialisées en employabilité pour les personnes judiciairisées adultes. L'objet de cette étude consistait à qualifier les pratiques et à faire ressortir les caractéristiques particulières de l'intervention auprès de cette clientèle.

2 MÉTHODOLOGIE

La méthodologie a été développée sur trois grands thèmes qui ne peuvent être dissociés. Le premier s'intéresse aux organismes, le second à la typologie des pratiques en fonction des différentes problématiques de la clientèle et le troisième, aux variations d'intensité des interventions en fonction des particularités des délits commis et des lieux d'intervention.

2.1 Organismes

Les pratiques des organismes s'inscrivent dans une mission et s'articulent autour de partenariats. Ces pratiques sont soutenues par des expertises spécifiques à la mission. Pour démontrer ces affirmations, des fiches techniques ont été développées sur les thèmes suivants :

- les organismes en fonction de leurs spécificités
- le personnel : leurs expertises et leurs expériences
- le partenariat : les liens avec d'autres organismes
- les employeurs : les stratégies d'approche et les rapports

Une fois validées par le comité de suivi de l'étude, les fiches (voir annexe 2) ont été complétées par les directeurs des organismes. Les données recueillies ont ensuite été compilées et analysées.

2.2 Problématiques et interventions

Les interventions s'articulent en fonction de six grandes étapes appelées ici des séquences. Ces dernières sont adaptées en fonction des problématiques particulières de la clientèle. En fonction de ces séquences, un tableau de répartition a été élaboré en vue de définir la spécificité des interventions.

L'analyse des pratiques a été réalisée à partir des séquences suivantes :

- reconnaissance et développement des compétences personnelles ;
- reconnaissance et développement des compétences professionnelles ;
- information sur le marché du travail et sur le système scolaire ;
- projet professionnel et orientation ;
- méthode et techniques de recherche d'emploi ;
- intégration et maintien à l'emploi.

En lien avec ces séquences, une recherche documentaire a été faite sur les problématiques caractéristiques de la clientèle et l'intervention faite auprès de cette dernière. Les informations recueillies ont été classées dans des tableaux spécifiques à chacune des séquences. Des conseillers en emploi d'organismes spécialisés ont étudié ces tableaux et une journée plénière a été tenue afin de les compléter et d'en valider le contenu. Les résultats de cette journée de consultation ont été approuvés par les directeurs, membres du comité de suivi de l'étude.

PARTIE 2 : PORTRAIT DES ORGANISMES

1 MISSION DES ORGANISMES

Les organismes membres du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte sont des organismes à but non lucratif dont la mission première vise le développement de l'employabilité des personnes judiciairisées adultes ou l'aide à la réinsertion sociale de ces personnes.

En principe, dès qu'un client a un casier judiciaire, il peut être référé à un de ces organismes spécialisés. Après évaluation, si le client présente des problématiques particulières d'employabilité liées à son casier judiciaire, il sera suivi par l'organisme. Ainsi, il ressort que les clients que l'on retrouve dans les organismes d'employabilité spécialisés pour les personnes judiciairisées adultes n'ont pas seulement un casier judiciaire, mais aussi un problème d'insertion en emploi principalement lié à la présence de leur casier judiciaire.

Les données suivantes présentent la situation des organismes spécialisés, membres du Comité consultatif, en date du six février 2002². Sept organismes sur huit offrent tous leurs services uniquement à la clientèle judiciairisée adulte. En moyenne, les organismes interviennent à 63% auprès d'une clientèle ayant eu une sentence de juridiction provinciale (2 ans moins 1 jour ou moins) et à 37% auprès d'une clientèle ayant eu une sentence de juridiction fédérale (2 ans et plus). Tous les organismes offrent des services en communauté et quatre en offrent également en établissement de détention. En moyenne, le nombre d'employés par organisme est de onze, dont huit sont des conseillers en emploi.

2 LOCALISATION DES ORGANISMES

Les organismes membres du Comité consultatif couvrent une bonne partie du territoire québécois, bien que certaines régions n'ont pas d'organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes judiciairisées adultes.

² Voir l'annexe 3 pour la liste des participants.

Les organismes sont présents dans six régions administratives soit le Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, la Mauricie, l'Estrie, Montréal (trois organismes) et l'Outaouais. La plupart des organismes ont plusieurs points de service, ce qui leur permet de couvrir davantage de territoire. Les points de service pour chacun des organismes ainsi que le territoire desservi sont présentés à l'annexe 3. Une carte situant les sièges sociaux et les points de service des organismes est aussi présentée à l'annexe 4.

3 DÉVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE AU FIL DES ANS

Les organismes spécialisés ont développé, au fil des ans, une expertise qui leur permet d'être reconnus comme les spécialistes d'une intervention adaptée aux problèmes d'employabilité caractéristiques de cette clientèle. Ces organismes sont porteurs d'une expérience qui évolue constamment et de connaissances spécifiques qui sont véhiculées dans leur quotidien.

Le Centre de ressources pour délinquants inc. (OPEX-Sherbooke) est le premier organisme à être créé en 1973. On remarque que cinq organismes offraient déjà des services en 1978. Les années d'implantation du service d'employabilité, pour chaque organisme, sont les suivantes³ :

- | | |
|---|------|
| • Centre de ressources pour délinquants (OPEX) | 1973 |
| • Centre de placement spécialisé du Portage | 1975 |
| • Maison Radisson | 1975 |
| • Centre d'entraide social du Bas de la Falaise | 1976 |
| • Via Travail inc. (OPEX'82) | 1978 |
| • Service Relance Saguenay-Lac-St-Jean inc. | 1983 |
| • Service d'aide à l'emploi de l'Est | 1983 |
| • SAE-YMCA de Montréal | 1985 |

Les huit organismes spécialisés ont une moyenne de vingt-trois ans et demi d'existence, ce nombre variant entre dix-sept et vingt-neuf ans.

³ Les années d'implantation présentées ne sont pas les années de fondation des corporations, mais plutôt celles du service en employabilité et ce, indépendamment de la source de financement d'origine. Cela signifie que si un organisme offrait des services en employabilité dans le cadre d'un financement autre que celui d'Emploi-Québec, ces années d'expertise sont incluses dans le calcul de l'existence du service.

4 PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES

Les conseillers en emploi doivent avoir une compréhension de la problématique et des caractéristiques de la clientèle judiciarisée, ce qui leur permettra d'agir efficacement. Afin de rendre compte de cette expertise, nous identifions trois types de compétences pour qualifier leur spécialité :

- les formations académiques acquises ;
- les formations complémentaires acquises dans le cadre du travail, suivies à l'interne ou à l'externe ;
- les compétences génériques, intrinsèques au conseiller en emploi, nécessaires pour bien réaliser son mandat.

4.1 Disciplines d'étude des conseillers en emploi et du personnel cadre

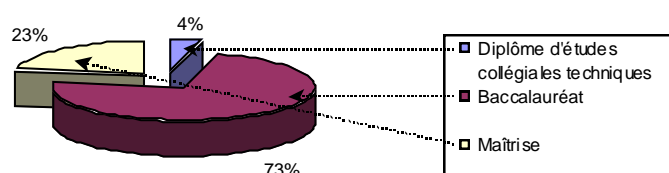
Sauf exception, tous les conseillers en emploi détiennent des formations universitaires dans des champs d'études diversifiés. Nous les avons regroupées en quatre grandes catégories :

Tableau 1 : Disciplines d'études

Champ d'études	Formation des conseillers en emploi	Formation du personnel cadre
Sciences humaines Communication	<input type="checkbox"/> Travail social <input type="checkbox"/> Criminologie <input type="checkbox"/> Communication <input type="checkbox"/> Psycho-éducation <input type="checkbox"/> Psychologie <input type="checkbox"/> Psychosociologie de la communication	<input type="checkbox"/> Travail social <input type="checkbox"/> Criminologie <input type="checkbox"/> Psychosociologie de la communication
Formation des maîtres Éducation	<input type="checkbox"/> Information scolaire et professionnelle <input type="checkbox"/> Orientation <input type="checkbox"/> Counselling et orientation <input type="checkbox"/> Carrièreologie	<input type="checkbox"/> Information scolaire et professionnelle <input type="checkbox"/> Counselling et orientation <input type="checkbox"/> Orientation
Gestion Administration Relations industrielles	<input type="checkbox"/> Administration <input type="checkbox"/> Administration des affaires <input type="checkbox"/> Relations industrielles	<input type="checkbox"/> Administration des affaires <input type="checkbox"/> Gestion <input type="checkbox"/> Administration
Autres	<input type="checkbox"/> Éducation spécialisée <input type="checkbox"/> Techniques d'intervention en délinquance	

Tel que présenté au graphique 1, on remarque que 96% des conseillers en emploi détiennent un diplôme universitaire, dont 73% de niveau baccalauréat et 23% de niveau maîtrise. Seulement 4% des conseillers en emploi ont un diplôme collégial de niveau techniques.

Graphique 1 : Niveaux académiques des formations des conseillers en emploi



Quant au personnel de direction, il détient des diplômes universitaires (principalement du niveau baccalauréat) et présente une moyenne de treize années d'expérience.

4.2 Formations complémentaires

Les problématiques particulières aux personnes judiciarisées adultes obligent les conseillers en emploi à maîtriser des connaissances liées aux dimensions judiciaires et carcérales de la clientèle. De même, ils doivent connaître et comprendre le rôle des nombreuses instances impliquées dans le processus de réinsertion sociale du client.

Afin d'outiller leurs conseillers en emploi, les organismes spécialisés offrent diverses formations d'appoint. Celles-ci peuvent être dispensées par l'organisme même ou par une institution spécialisée. Une forte proportion des formations sont relatives aux aspects judiciaires et correctionnels de la clientèle comme, par exemple, les différents types de libération, les conditions de libération, la sécurité en milieu carcéral, la confidentialité des renseignements judiciaires et autres. On remarque aussi beaucoup de formations dans le domaine de la relation

d'aide comme, par exemple, la thérapie brève, la thérapie de la réalité, l'intervention en situation de crise et autres. Finalement, des formations sont également offertes sur des thèmes rejoignant des problématiques caractéristiques aux personnes judiciairisées adultes tels, la toxicomanie, la santé mentale, la violence, la délinquance, le crime organisé et autres⁴.

4.3 Compétences génériques

Les organismes ont identifié les compétences génériques que doit posséder un conseiller en emploi pour intervenir auprès de la clientèle judiciairisée adulte. Par compétences génériques, nous entendons l'ensemble des aptitudes et des qualités personnelles requises chez une personne pour occuper «efficacement» ce poste.

Premièrement, le conseiller en emploi doit croire à la réhabilitation et à la réinsertion sociale des personnes judiciairisées adultes. Il doit pouvoir faire abstraction de ses valeurs personnelles dans sa pratique et maintenir son professionnalisme quelle que soit la nature du délit du client.

Le conseiller doit également avoir une bonne capacité d'écoute et faire preuve d'empathie. Le conseiller est un individu sympathique, ouvert d'esprit et porteur de valeurs pro-sociales. Toutefois, il doit démontrer une bonne capacité d'analyse et de jugement car, lorsque nécessaire, il doit confronter le client sur ses décisions et ses comportements mais, en faisant bon usage de diplomatie. S'il veut demeurer crédible aux yeux du client, il se doit d'être congruent, équitable, intègre et honnête. Finalement, la patience et le sang-froid sont des qualités recherchées pour un conseiller en emploi de la clientèle judiciairisée adulte.

Le conseiller en emploi utilisera également ces compétence génériques pour les tâches relatives aux contacts avec les employeurs. Comme pour les clients, le conseiller doit d'abord établir un lien de confiance avec l'employeur s'il veut favoriser la réussite de son intervention. Il doit également posséder des aptitudes pour la négociation et la médiation en cas de conflit en entreprise impliquant le maintien en emploi du client.

⁴ Voir l'annexe 5 pour la liste des formations offertes.

Il est entendu qu'un conseiller en emploi n'utilisera pas toutes ces compétences pour chaque client rencontré. Cependant, en considérant le nombre de clients traités et les multiples problématiques rencontrées, le conseiller en emploi sera rapidement appelé à maîtriser ce type de compétences s'il veut réussir ses interventions, atteindre ses objectifs et surtout, maintenir son équilibre psychologique.

5 DYNAMIQUE DU PARTENARIAT

Par partenariat, nous entendons l'ensemble des partenaires qui vient en appui à la réalisation de la mission des organismes d'employabilité spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes. Nous avons distingué l'appui apporté par ces partenaires en trois catégories, soit : en tant que référents de la clientèle, bailleurs de fonds ou collaborateurs de services dans le processus d'intervention du client. Il peut arriver qu'un partenaire se retrouve dans plusieurs catégories d'appui.

Les relations de référence sont les plus récurrentes. On constate qu'Emploi-Québec est le partenaire avec qui les organismes entretiennent le plus de relations. Ainsi, tous les organismes ont identifié Emploi-Québec comme un référent et un bailleur de fonds, un organisme le qualifiant aussi comme un collaborateur. Le Service correctionnel du Canada est également un partenaire fréquemment identifié avec sept organismes qui l'identifient comme référent, cinq comme bailleur de fonds et un comme collaborateur. Les maisons de transition sont identifiées par tous les organismes comme des référents et deux organismes les classent aussi comme des collaborateurs. Les bureaux de probation, les centres de détention, les Services correctionnels du Québec et les bureaux de libération conditionnelle sont tous identifiés comme des référents par la majorité des organismes spécialisés.

Outre Emploi-Québec, qui fait figure de principal bailleur de fonds et qui relève de l'emploi, les autres partenaires sont tous issus des milieux judiciaires et correctionnels. Cette constatation met en évidence la caractéristique majeure de la clientèle judiciarisée adulte et une spécificité unique aux organismes d'employabilité spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes.

La forte collaboration qui existe entre le milieu correctionnel et les organismes d'employabilité spécialisés pour la clientèle judiciairisée adulte s'explique par la complémentarité de leur mission respective. La mission des services correctionnels vise la réinsertion sociale des ex-détenus et il est reconnu que le travail joue un rôle clé dans la réussite de leur réinsertion sociale. D'autre part, l'échange d'informations avec les agents des services correctionnels revêt une grande importance pour les organismes d'employabilité spécialisés car elle permet de mieux cerner la problématique du client et d'élaborer un plan d'action vers l'emploi plus adéquat avec le client..

6 RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS

Dans le cadre de leurs opérations, les organismes doivent établir des relations avec des employeurs, bien que ce ne soit pas de façon systématique. En effet, les clients font souvent leurs démarches de sollicitation d'employeurs de façon autonome, sous la supervision d'un conseiller en emploi. Toutefois, lorsqu'ils contactent des employeurs, les organismes utilisent diverses stratégies d'approche qui tiennent compte des préjugés qu'engendre cette clientèle particulière. Ces stratégies impliquent souvent la démystification de la clientèle judiciairisée, la présentation de son profil en tant que travailleur, la présentation de l'organisme et les services qu'il peut offrir. L'objectif premier est d'établir un lien de confiance avec l'employeur et d'abaisser ses réticences et ses craintes à embaucher une personne judiciairisée.

Les services qu'offrent les organismes spécialisés aux employeurs incluent la pré-sélection des candidats selon le profil recherché, le suivi du client en emploi, l'utilisation de mesures d'insertion à l'emploi et autres. Au besoin, le conseiller en emploi peut servir de médiateur en cas de conflit survenant entre un client et l'employeur.

Il est très important que les organismes démontrent leur expertise à soutenir les employeurs et intervenir en cas de problèmes. Lorsqu'un client est embauché, un suivi débute pour une période pouvant aller jusqu'à six mois. Parfois, il est convenu qu'une grille d'évaluation soit complétée par le client et par l'employeur pour ensuite être discutée en rencontre tri-partite avec le conseiller en emploi et d'apporter, au besoin, les ajustements nécessaires pour favoriser le succès de la démarche. Si le client présente des signes de désorganisation, le conseiller en emploi doit réagir rapidement afin d'éviter que la situation ne se détériore. Ces interventions

favorisent le développement d'une relation de confiance entre l'employeur et l'organisme et permet d'intensifier le suivi nécessaire aux premiers temps d'embauche de certain client.

Les démarches réalisées auprès des employeurs sont faites en fonction des choix professionnels des clients. Le premier contact est habituellement un appel téléphonique, souvent suivi d'une visite. Lorsqu'on a demandé aux organismes de nommer ce qui caractérise leurs relations avec les employeurs, ceux-ci ont répondu qu'elles sont à la fois d'affaires et de partenariat. Il s'agit d'une démarche constante pour les sensibiliser à la clientèle et à l'impact de l'emploi pour une non récurrence, tout en les convainquant que la clientèle est apte à combler leur besoin de main-d'œuvre. Ce lien serré entre l'organisme spécialisé et l'employeur est souvent nécessaire pour réussir le maintien à l'emploi des clients.

PARTIE 3 : TYPOLOGIE DES PRATIQUES

1 CADRE D'ANALYSE DES PRATIQUES

Dans le cadre de cette recherche, il est nécessaire de définir certains termes fréquemment utilisés. Ainsi, de façon générale, il est entendu que le terme «employabilité» se définit par les compétences personnelles et professionnelles nécessaires pour intégrer le marché du travail et se maintenir en emploi. Le mandat des organismes étant de développer l'employabilité de leurs clients, l'atteinte de cet objectif se répartit sur diverses séquences de travail. L'ensemble de la démarche se fait en continuum à travers ces séquences liées entre elles. Les séquences ne sont pas étanches, elles ne constituent que des repères à l'atteinte de l'objectifs du programme et ainsi, favoriser l'intégration en emploi des personnes concernées. Selon les caractéristiques des clients, il est possible que le temps investi dans chacune des séquences varie.

Les séquences sont les suivantes :

- reconnaissance et développement des compétences personnelles ;
- reconnaissance et développement des compétences professionnelles ;
- information sur le marché du travail et sur le système scolaire ;
- projet professionnel et orientation ;
- techniques et méthodes de recherche d'emploi ;
- intégration et maintien à l'emploi.

Des éléments spécifiques au déroulement des séquences au sein des organismes d'employabilité spécialisés pour les personnes judiciairisées adultes sont présentés sommairement dans les pages suivantes de cette partie de l'étude. Cependant, pour plus de détails sur ces séquences, le lecteur peut se référer à l'annexe 6 du document.

1.1 Reconnaissance et développement des compétences personnelles

Les compétences personnelles sont des compétences essentielles que doit acquérir le participant pour intégrer le marché du travail et se maintenir en emploi. Elles lui permettent d'accomplir les tâches qu'exigent son emploi et ses autres activités de la vie quotidienne. Elles lui fournissent également une base pour acquérir d'autres compétences, faire reconnaître son potentiel et lui permettent d'améliorer sa capacité à s'adapter aux changements en milieu de travail. Les compétences personnelles ne sont pas de nature technique, mais plutôt des

compétences dont il se sert pour accomplir une grande variété de tâches quotidiennes et professionnelles.

Les compétences personnelles s'inscrivent dans l'habileté à gérer sa propre vie et sont transférables dans le milieu de travail. Ainsi, pour les personnes dont ces compétences sont moins présentes et particulièrement pour certaines personnes judiciairisées, il importe de se préoccuper de ce type de compétences et de chercher à les développer. Ces compétences personnelles font référence au savoir-être de la personne.

1.2 Reconnaissance et développement des compétences professionnelles

Les entreprises sont sans cesse confrontées à de nouveaux défis. La mondialisation de l'économie intensifie la concurrence. Les progrès de la technologie modifient les méthodes de travail. Tous ces facteurs actuels maintiennent le monde du travail en perpétuel changement et à la recherche de travailleurs qui possèdent les bonnes compétences en plus d'une bonne capacité d'apprentissage et d'adaptation.

Pour les personnes judiciairisées adultes, il faut souvent débiter la reconnaissance des compétences professionnelles à partir des forces de l'individu en transférant ses compétences acquises au niveau personnel à un niveau professionnel. Cette façon de faire est imputable à la pauvreté des formations et des expériences de travail des personnes judiciairisées et du peu de valorisation qu'ils accordent à leurs expériences acquises en incarcération. Ces clients, qui sont fortement défavorisés sur le plan de l'emploi et qui font face à des obstacles majeurs pour intégrer sur le marché du travail, doivent donc souvent développer des compétences professionnelles ou se recycler pour être en mesure d'occuper un emploi satisfaisant. Ces compétences professionnelles font référence au savoir-faire de la personne.

1.3 Information sur le marché du travail et sur le système scolaire

Le marché du travail est en mutation. La technologie a évolué si rapidement dans le monde du travail, que plusieurs types d'emploi sont disparus pour être remplacés par de nouveaux emplois relevant de la technologie moderne.

L'information sur le marché du travail renseigne les clients sur les changements qui ont un impact sur les entreprises, les emplois et les travailleurs tels, la mondialisation des marchés, la croissance d'Internet, la main-d'œuvre « à la carte », l'apprentissage continu et autres. Pour les personnes judiciairisées et surtout celles qui ont subi une longue période d'incarcération, le décalage avec la réalité peut être immense. L'information donnée leur permet de mieux cibler un domaine professionnel qui leur convient et les aide à visualiser les transitions à faire dans leur vie personnelle et professionnelle. Par l'information sur le marché du travail actuel, ils peuvent découvrir des débouchés d'emploi auxquels ils n'auraient jamais songé auparavant. De plus, ces sessions d'information les renseigne sur les exigences de marché du travail d'aujourd'hui.

1.4 Projet professionnel et orientation

Le counseling d'emploi et l'orientation professionnelle sont deux exemples de moyens efficaces pour accompagner le client dans l'élaboration de son projet professionnel. Ces interventions aident le client à prendre des décisions éclairées qui tiennent compte, entre autres, de ses intérêts, de ses aptitudes et des réalités du marché du travail. L'orientation professionnelle est un processus complémentaire, axé sur le développement du projet professionnel d'un client qui implique des choix, des changements majeurs de cheminement de carrière ou souvent, un retour aux études.

Les clients sont invités à canaliser leur énergie sur un projet spécifique, réaliste et réalisable. Ils devront faire le point, se situer dans un environnement de travail et déterminer la démarche à suivre pour atteindre leur objectif. Pour plusieurs personnes judiciairisées, elles devront tenir compte de leur délit et de leurs conditions de libération dans l'élaboration de leur projet professionnel.

1.5 Techniques et méthodes de recherche d'emploi

Les employeurs n'annoncent pas toujours leurs postes vacants afin d'éviter le long et coûteux processus de sélection que cela entraîne. Ils ont alors recours aux candidatures spontanées des chercheurs d'emploi ou à leur propre réseau de connaissances.

Les conseillers en emploi soutiennent les chercheurs d'emploi et les motivent dans leurs démarches par des rencontres individuelles et des activités de groupe. Les stratégies utilisées pour enseigner et appliquer des techniques efficaces de recherche d'emploi sont diversifiées. Pour les personnes judiciairisées adultes, la présence et le soutien du conseiller en emploi sont souvent essentiels à la réussite de cette étape.

1.6 Intégration et maintien à l'emploi

La personne judiciairisée adulte anticipe beaucoup la réalité d'un nouvel emploi et a tendance à se créer une image amplifiée de cette expérience. Confrontée à la réalité, elle pourrait avoir besoin de soutien pour composer avec les divers aspects de l'emploi qui lui sont plus difficiles à vivre. Le seul statut de travailleur n'est pas suffisant pour assurer qu'une personne judiciairisée ne se retrouvera pas de nouveau isolée et exclue.

Le suivi après embauche est incontournable pour favoriser le maintien à l'emploi de la clientèle. Il est de la responsabilité du conseiller en emploi d'y apporter l'intensité nécessaire en fonction des besoins et de la problématique de son client. Le client, s'il vit une situation problématique en emploi ou dans sa vie personnelle, peut recourir à certains comportements inadéquats, perdre son emploi et retourner à ces activités illicites antérieures. C'est pourquoi il est très important de disposer d'une personne ressource significative à laquelle il peut se référer pour prendre du recul, au besoin, et adopter des comportements moins drastiques.

2 CARACTÉRISTIQUES DE L'INSERTION EN EMPLOI AVEC UNE CLIENTÈLE JUDICIARISÉE ADULTE

Les caractéristiques qui sont présentées dans ce document illustrent des facteurs spécifiques souvent rencontrés chez la clientèle judiciairisée adulte. Cependant, Il est évident qu'aucune personne judiciairisée ne présente, à la fois, toutes les caractéristiques relevées. La présentation de ces caractéristiques s'articule de façon plus spécifique dans les séquences.

Il est important de rappeler que les organismes spécialisés interviennent auprès des personnes judiciairisées adultes qui présentent des problèmes d'intégration au marché du travail. Aussi, la clientèle qui se retrouve dans ces organismes fréquente très peu les services réguliers ou

publics d'emploi. Pour obtenir des résultats probants, il faut une intervention qui soit adaptée aux caractéristiques des personnes judiciairisées adultes. L'objectif n'est pas de les rendre dépendantes des services spécialisés, mais plutôt de les assister dans leur démarche d'intégration en emploi en développant leur intérêt et leur autonomie à se maintenir actives sur le marché du travail.

L'intégration en emploi des personnes judiciairisées adultes comporte plusieurs particularités liées, d'une part, aux préjugés sociaux, aux conditions de libération, au risque de récidive et autres, mais aussi, d'autre part, à tout le processus de réinsertion sociale des clients. La suite de l'étude présente une synthèse de commentaires exprimés par des conseillers en emploi qui travaillent auprès des personnes judiciairisées adultes. Malgré les différences exprimées, il a été possible de définir la spécificité du secteur d'intervention, des organismes spécialisés, de la clientèle, du rôle des conseillers en emploi et des relations avec les employeurs.

On distingue trois types de clients en fonction de leur incarcération : ceux qui ont vécu une longue période d'incarcération (sentences sous juridiction fédérale), ceux qui ont transigé par les systèmes correctionnels provincial et fédéral et ceux ayant vécu une ou plusieurs courte(s) période(s) d'incarcération (sentences sous juridiction provinciale).

De façon sommaire, sans toutefois généraliser, on peut caractériser ces ex-détenus ainsi :

- Ceux qui ont vécu une longue incarcération : Il y a alors un décalage important avec la réalité extérieure. C'est surtout chez ces personnes que l'on constate les effets de l'institutionnalisation. Acquis professionnels dépassés, âges plus avancés, réinsertion sociale plus difficile.
- Ceux qui ont transigé par les deux systèmes correctionnels : Récidivistes, souvent un signe d'une criminalité en croissance, aggravation des délits et des sentences. Le client doit décider de se prendre en main et modifier sa façon de vivre. Souvent, une récidive risquerait de se traduire par une très longue sentence d'incarcération.
- Ceux ayant eu plusieurs courtes sentences : ils savent davantage à quoi s'attendre du monde extérieur. La criminalité est souvent active ou en période latente et le risque de récidive est élevé. La valorisation du travail est souvent faible chez ces individus.

Les conseillers en emploi qui travaillent à l'intérieur des établissements de détention doivent créer des liens avec les détenus qui leurs seront profitables ultérieurement. Le développement d'une motivation pour le travail chez les détenus est une tâche ardue. Comme le rapporte un de ces conseillers : « Il y a beaucoup de stress à l'intérieur des murs. Les détenus sont méfiants, parfois hostiles, c'est la loi du milieu qui règne et l'emploi n'est pas leur préoccupation immédiate. Mais, on doit composer avec cette réalité et trouver des moyens pour les motiver à bien préparer leur libération. »

Certains clients sont très éprouvés par leur cheminement de vie. Une conseillère en emploi relevait les paroles d'un client qui disait : « Si tu pouvais sentir ma colère de 20 ans, tu aurais peur de moi . » La nature particulière de clients enclins à des comportements extrêmes rend l'intervention encore plus complexe et délicate. Souvent, ils ont exprimé cette colère par des tatouages choquants au visage ou aux mains qui, malheureusement, demeurent visibles même s'ils ne les assument plus comme avant.

Les règles de vie en milieu carcéral affectent le comportement des ex-détenus et doivent également être prises en compte dans l'établissement du profil de la clientèle. Ces personnes ont un vécu, un mode de vie, des lois, un langage et un fonctionnement qui leur est bien particulier. À leur libération, elles connaissent par cœur leur matricule de détenus, mais ne connaissent pas leur numéro d'assurance sociale. Les ex-détenus ont vraiment un monde à eux, une façon de faire et d'être qui les distinguent, et les marginalisent. Le conseiller en emploi doit bien connaître ces particularités pour bien comprendre la clientèle et saisir le sens de leurs paroles et de leurs agissements. Il ne doit pas oublier qu'avant d'intégrer un emploi, les ex-détenus doivent se réadapter aux codes et aux moeurs du monde extérieur et éviter les comportements qui les ont menés à l'incarcération. Le travail est souvent perçu par les ex-détenus comme une perte de liberté. Le conseiller doit valoriser le travail à sa clientèle, en présentant les gains comme étant plus importants, d'une manière ou d'une autre, que ceux de la criminalité.

Les conseillers en emploi ne travaillent pas directement sur les causes du délit en tant que tel, car c'est le rôle de l'agent du système correctionnel. Toutefois, le conseiller en emploi tient compte du délit pour tracer la dynamique du client et vérifier l'incidence du délit dans son choix

professionnel. Par exemple, les dynamiques du meurtrier, de l'auteur de vols qualifiés et du père incestueux diffèrent et nécessitent des interventions adaptées. Les conseillers en emploi doivent faire preuve d'une objectivité absolue envers les clients et faire abstraction de leurs valeurs personnelles dans leur intervention. L'établissement d'un lien de confiance constitue le préalable à tout engagement de la part de cette clientèle. L'entreprise n'est pas sans obstacle pour le conseiller en emploi, compte tenu de l'existence des importants mécanismes de défense mis en place par ces clients dans le contexte de leur rapport avec le système judiciaire et correctionnel.

Le processus de libération implique aussi plusieurs personnes ressources et il faut souvent tenir compte des différents spécialistes qui interviennent dans le dossier des clients : psychologue, psychiatre, agent de libération conditionnelle, conseiller de la maison de transition et autres. Il n'est pas rare que les interventions se chevauchent et compliquent le processus d'intégration en emploi du client. Par exemple, s'il doit se trouver un emploi à temps plein mais, doit également se présenter chez son psychiatre chaque mardi matin, ou le client peut travailler de jour mais, ne peut pas faire de temps supplémentaire car il a des soirées obligatoires à la maison de transition. Bien d'autres contraintes de ce genre doivent être prises en considération afin de réorganiser, si possible, l'horaire et les obligations du client.

Les conseillers en emploi adoptent une approche systémique, c'est-à-dire qu'ils doivent transiger avec tout ce qui gravite autour de la réalité de la clientèle sans perdre leur objectif ultime visant l'insertion et le maintien en emploi. La plupart des clients doivent, à la fois, concilier toutes les étapes de leur réinsertion sociale telles, respecter les conditions de libération, se conformer aux règlements de la maison de transition, faire face à leur situation de consommation, réapprendre à connaître leur conjointe, se familiariser avec des éléments du quotidien aussi simple que de prendre le métro, et, évidemment, se trouver un emploi. Dans ce processus de réintégration en société, les conseillers en emploi doivent aussi les aider à obtenir les cartes nécessaires telles l'assurance-maladie, l'assurance-sociale, les permis de travail, le certificat de naissance et autres. À ce sujet, un conseiller en emploi affirmait : « Les détenus n'ont plus rien. Il faut tout reconstruire avec eux. »

3 COMPÉTENCES PERSONNELLES : RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT

La reconnaissance et le développement des compétences personnelles passent par diverses étapes. Les principales, pour la clientèle ex-détenue, pourraient être nommées ainsi : faire le point sur sa situation, prendre une décision quant à l'intégration ou non au monde du travail ou scolaire et expérimenter de nouveaux comportements.

Tout au long de son intervention, le conseiller en emploi adopte une approche et des principes adaptés au statut particulier de la clientèle. Il passe outre les préjugés en lien avec la nature du délit du client. Il le considère, d'abord et avant tout, comme un individu, un futur travailleur. L'établissement d'une relation de confiance dès le début de l'intervention est fondamental. Le conseiller en emploi doit clarifier son rôle, établir sa crédibilité et celle de son organisme et offrir au client un service adapté et accessible.

3.1 Faire le point

Qu'il soit en milieu carcéral ou qu'il soit en libération conditionnelle, il est important d'amener le client à faire le point sur sa situation, ses projets. Le conseiller en emploi accompagne le client dans cette démarche.

3.1.1 Apprivoiser les règles de la société

Suite à une incarcération, le client doit d'abord apprendre à vivre en respectant les règles de la société. La majeure partie de cette clientèle a longtemps fonctionné en marge de la société, a refusé d'intégrer ce qu'elle identifie comme «le système». L'objectif n'est pas de former les ex-détenus selon un modèle précis, mais plutôt de faire en sorte qu'ils puissent fonctionner sans enfreindre les lois. Pour ce faire, ils devront intégrer certaines règles de base. Ce sont souvent les conseillers en emploi qui leur font prendre conscience des comportements à adopter pour éviter les situations problématiques et répondre à leurs besoins de façon socialement responsable.

La sortie de prison ou de pénitencier nécessite une adaptation à la vie en société dont il faut tenir compte. Il est important que le conseiller en emploi amène les clients à exprimer leurs craintes et leurs appréhensions face à un éventuel retour en emploi. Ils ne sont pas toujours prêts à travailler bien qu'ils disent le contraire. Il faut bien connaître leur cheminement de vie pour les comprendre. Le conseiller doit aussi les amener à parler des difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie quotidienne. Les clients qui ont vécu une longue période d'incarcération ont perdu l'habitude de gérer leur vie. Ils doivent se réapproprier la responsabilité de faire les courses, de payer les comptes ou simplement de prendre l'autobus. Ces lacunes sont une conséquence de l'institutionnalisation vécue par cette clientèle qui a été prise en charge pendant des années et qui se retrouve démunie quand vient le temps de faire face aux responsabilités de la vie courante.

3.1.2 Composer avec les obligations et restrictions liées aux conditions de libération

Les obligations et restrictions liées à la libération conditionnelle sont des éléments importants à considérer car, elles viennent souvent limiter les démarches d'employabilité. Parfois, en fonction de leur délit, les clients ne peuvent pas travailler dans certains types d'emploi. Par exemple, chez les clients pédophiles, il faut tenir compte de la présence d'enfants près ou dans le milieu de travail.

Il ne faut pas oublier que les obligations liées aux conditions de libération ne tiennent pas uniquement compte de la réinsertion en emploi. Ces conditions s'inscrivent dans un processus complet de réinsertion sociale de la personne et impliquent plusieurs intervenants dans le dossier du client.

3.1.3 Prendre conscience de ses comportements

Il est important que l'ex-détenu soit conscient de sa propre dynamique et qu'il fasse un lien de causalité entre ses comportements délictueux et les conséquences encourues. Le premier objectif du conseiller en emploi est de l'aider à visualiser cette dynamique et à le motiver à vouloir modifier ce cycle qui le mène inévitablement à l'échec.

Le choix des moyens est important. Il doit s'agir de moyens efficaces qui permettront de ne pas reproduire les comportements non désirés. Le défi est d'amener le client à changer sa réaction habituelle face à une situation stressante par l'adoption de comportements permettant de réagir sainement à la situation, tout en conservant les acquis récents.

3.1.4 Reconnaître ses acquis et ses limites

Les clients ont généralement une image de soi décalée par rapport à la réalité. Ils ont surtout du mal à évaluer leur potentiel de travailleurs. La plupart du temps, ils se sous-estiment car ils valorisent peu leur ancien milieu de travail. Parfois, ils se surestiment sur la base des exigences moindres des emplois occupés lors de l'incarcération. De plus, ils ont souvent une méfiance chronique face au système. Leur réseau social est presque inexistant ou lorsqu'il existe, il est peu supportant.

Le conseiller en emploi joue un rôle important dans la reconnaissance des acquis et des limites du client. Par des exercices appropriés et des techniques d'intervention adaptées, il l'amène à réfléchir sur ses aptitudes et compétences afin qu'il prenne conscience de son réel potentiel. Les clients font souvent des réflexions du genre : « Ça fait dix ans que j'suis en d'dans et j'ai rien à marquer sur mon CV ». Le conseiller en emploi intervient pour faire ressortir les acquis développés dans des emplois antérieurs et dans ceux occupés en détention, l'amenant ainsi à identifier le transfert possible de ces compétences acquises dans le cadre de son plan d'insertion en emploi.

3.1.5 Repenser son identité : travailleur ou criminel

Dès leur accueil au sein de l'organisme, les clients sont considérés avant tout comme des travailleurs potentiels. Généralement, cette approche les surprend, car ils sortent d'un milieu où leur identité personnelle se résumait, pour l'essentiel, à la seule étiquette de personnes criminalisées. Pour certains, la fréquentation d'un organisme d'employabilité s'inscrit dans les premières étapes de leur réinsertion sociale.

Ils entreprennent leur démarche avec les organismes d'employabilité dans un contexte qui est souvent non volontaire, car la recherche d'emploi est souvent fortement recommandée par les agents de libération conditionnelle. De plus, l'occupation d'un emploi figure souvent parmi les critères d'évaluation de la réussite des étapes de leur élargissement dans la communauté.

Plusieurs de ces clients n'ont pratiquement jamais placé la valeur du travail au centre de leur vie. Un important travail de conscientisation et de responsabilisation est mis en œuvre afin de les amener à concilier leurs valeurs personnelles relevant du monde criminel avec celles auxquelles ils devront se conformer dans leur futur rôle de travailleur.

3.2 Prendre une décision

La prise de décision est importante dans le processus. Il faut que le client décide de changer ses comportements et de passer d'un milieu criminel à un milieu socialement acceptable. Pour que les clients effectuent un tel changement, ils doivent s'identifier des avantages à gagner leur vie, à se réaliser par le travail, à vivre en liberté, à se faire des amis et autres.

Le conseiller en emploi s'efforce de démontrer au client que les résultats de son insertion professionnelle sont directement proportionnels aux efforts fournis. Afin de l'accompagner dans cette démarche, il doit offrir une très grande disponibilité. Il doit l'aider dans certaines démarches connexes utiles à sa réinsertion sociale telles, la recherche d'un logement, l'achat de vêtements, la demande de pardon et autres. Cet ouverture confirme au client l'intérêt du conseiller en emploi face à la réussite de sa réinsertion sociale et renforce sa motivation à poursuivre son processus.

3.2.1 Diminuer sa résistance et sa méfiance

Autant les ex-détenus peuvent être victimes de préjugés, autant ils sont eux-mêmes fréquemment porteurs de stéréotypes envers la société. Ils ont ainsi des préjugés sur ce qu'est un « boss », un « citoyen », par exemple. Ces clients ont souvent vécu des échecs et des rejets dans le système régulier, que ce soit à l'école, en emploi ou dans d'autres situations de leur vie. En réaction à ces expériences négatives, ils développent souvent des comportements de méfiance envers tout ce qui représentent les structures sociales. Le conseiller doit réduire les

appréhensions du client en lui démontrant les avantages de certaines structures sociales nécessaires pour atteindre ses objectifs. Finalement, il doit amener le client à reconstruire sa confiance envers des structures avec lesquelles il a eu du mal à composer.

Le renforcement positif vient jouer un rôle important dans le plan d'action afin que le client conserve sa motivation. Le conseiller en emploi doit valoriser les forces de son client tout en le responsabilisant face à ses engagements. Le plan d'action prévoit fréquemment des sous-étapes et des tâches spécifiques qui visent à faire connaître des succès pour ainsi maintenir la motivation du client. Ces réussites sont nécessaires afin que le client augmente sa confiance en soi et reprenne du pouvoir sur sa vie.

3.2.2 Modifier une partie de son mode de vie

Au cours du processus d'intervention, le conseiller en emploi élabore, conjointement avec le client, un plan d'action visant l'atteinte d'objectifs favorisant son intégration en emploi. Les conditions de vie des clients influencent de façon importante le succès de la démarche. Les chances de réussite de ce plan sont souvent conditionnées par des changements de comportements du client. Il n'est pas rare que le client doive déménager de quartier, recréer son réseau social ou modifier ses activités de loisirs. Ces modifications peuvent faciliter l'intégration à un nouveau mode de vie et éloigner les déclencheurs connus du passage à l'acte criminel.

3.2.3 Se reconnaître des avantages à devenir travailleur

À partir du moment où le client prend la décision de s'investir dans une démarche d'employabilité, que celle-ci prenne la forme d'un retour aux études ou d'une recherche d'emploi, il doit se reconnaître personnellement des avantages à travailler. Le conseiller en emploi accompagne le client dans sa prise de conscience des conséquences liées à ses activités criminelles en les comparant à celles liées à son statut de travailleur.

3.3 Expérimenter de nouveaux comportements

Une fois qu'il a décidé de se prendre en main et qu'il s'est reconnu des avantages à devenir travailleur, le client devra expérimenter de nouveaux comportements.

3.3.1 Gérer son stress, sa frustration et son impulsivité

Une caractéristique que l'on rencontre souvent chez les personnes ex-détenues est leur difficulté à gérer le stress et les frustrations. Ils réagissent souvent de façon impulsive et inappropriée à toute situation stressante. Cette réaction caractéristique doit demeurer une préoccupation du conseiller en emploi qui cherchera des moyens plus appropriés pour abaisser le seuil de frustration de son client et lui proposer des comportements plus adéquats pour composer avec les frustrations.

Pour ce faire, il peut suggérer au client de prioriser ses besoins et d'y répondre de façon progressive. Par exemple, il peut être important pour le client de s'assurer de satisfaire certains besoins primaires comme se nourrir, se loger et se vêtir avant de s'inquiéter de certains autres besoins qu'il considère plus secondaires comme l'appartenance, le plaisir ou autres. Le conseiller en emploi cherchera également à convenir avec le client de réactions plus adéquates face aux frustrations. Il cherchera à lui faire prendre conscience des conséquences liées à l'adoption de comportements inappropriés tels la violence, la toxicomanie, la fuite et autres. Il envisagera avec le client des comportements nouveaux, plus appropriés pour faire face aux frustrations et au stress de la vie quotidienne. Comme, par exemple, lors d'un conflit avec son employeur ou sa conjointe, d'appeler une personne de confiance plutôt que d'aller consommer.

3.3.2 Composer avec les délais

Plusieurs ex-détenus ont de la difficulté à se projeter dans le temps. Même s'ils sont prêts à s'impliquer dans une démarche d'employabilité, ils ne réalisent pas toujours le temps nécessaire à y investir. Ils ont aussi beaucoup de mal à composer avec les délais qu'implique une telle démarche et ont peu de persévérance suite aux inévitables refus, confondant souvent refus et rejet.

Le conseiller en emploi aide le client à composer avec les délais en lui démontrant, dans un premier temps, que ceux-ci existent pour tout le monde. Un plan d'action en courtes étapes permet plus facilement au client de constater sa progression.

Tableau 2 : Compétences personnelles : reconnaissance et développement

Caractéristiques fréquentes de la clientèle judiciairisée adulte	
Conditions de vie, état de santé et réseau social	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entretient elle-même plusieurs stéréotypes. <input type="checkbox"/> Démunie financièrement, souvent aux prises avec un endettement chronique, pauvreté. <input type="checkbox"/> Réseau social peu supportant (familial et social). <input type="checkbox"/> Besoins primaires non comblés en sortant de détention. <input type="checkbox"/> Historique familial de pauvreté et de criminalité. <input type="checkbox"/> Problèmes de santé mentale et troubles de la personnalité. <input type="checkbox"/> Problèmes de consommation de tout genre, historique d'alcoolisme et de toxicomanie. <input type="checkbox"/> Identification au milieu criminel et à ses valeurs. <input type="checkbox"/> Victime de préjugés sociaux importants et porteur de plusieurs préjugés. <input type="checkbox"/> Incidence élevée du VIH-SIDA ou de l'Hépatite C.
Traits de personnalité	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Souvent peu de persévérance, opère souvent avec une pensée magique. <input type="checkbox"/> Recherche une satisfaction immédiate de ses besoins avec un minimum d'efforts personnels. <input type="checkbox"/> Se victimise, a des distorsions cognitives et assume rarement la responsabilité de ses actes. <input type="checkbox"/> Image de soi négative ou décalée par rapport à la réalité. <input type="checkbox"/> Difficulté à planifier à l'avance. <input type="checkbox"/> Faible tolérance au stress et à la frustration : agressive et impulsive. <input type="checkbox"/> Tendance à la manipulation pour obtenir ce qu'elle veut. <input type="checkbox"/> Irresponsabilité persistante et immaturité. <input type="checkbox"/> S'inscrit dans des relations utilitaires. <input type="checkbox"/> Difficulté à se conformer aux normes établies par la société, anticonformisme. <input type="checkbox"/> Méfiance chronique et agressivité. <input type="checkbox"/> Faible estime de soi. <input type="checkbox"/> Risque de récidive.
Caractéristiques en lien avec le marché du travail et sa démarche d'employabilité	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N'adhère pas facilement à la valeur « travail ». <input type="checkbox"/> Peu réaliste face au marché du travail, fausses croyances. <input type="checkbox"/> Tendance à entreprendre la démarche d'employabilité pour acheter la paix (dynamique non volontaire) et acquérir des privilèges liés à la libération. <input type="checkbox"/> Problème de perception face au patron : difficulté à composer avec toute forme d'autorité. <input type="checkbox"/> Croit parfois que le succès de la démarche dépend du conseiller en emploi. <input type="checkbox"/> Se distingue d'une clientèle universelle qui, pour sa part, considère normal de retourner en formation ou de se trouver un emploi. <input type="checkbox"/> Besoin de résultats immédiats. <input type="checkbox"/> Certains clients ont des problèmes d'hygiène et de présentation. <input type="checkbox"/> Certains clients ont déjà vécu un processus d'employabilité et sont désabusés. <input type="checkbox"/> A souvent vécu des échecs par rapport au système « régulier ».

4 COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES : RECONNAISSANCE ET DÉVELOPPEMENT

4.1 Faire le bilan

Il est important de tenir compte de l'ensemble de l'expérience de travail du client et de ne pas négliger les acquis développés en incarcération, car ils représentent souvent son expérience la plus significative et la plus récente.

4.1.1 Récupérer ses papiers, diplômes et attestations

Les clients n'ont généralement plus leurs papiers d'identité, encore moins leurs diplômes ou attestations d'étude en raison de leur incarcération et du peu d'importance accordée à ce type de documents. Le conseiller en emploi accompagne le client afin qu'il retrace et récupère ces documents : assurance-maladie, assurance sociale, cartes de compétence, certificat de naissance et autres. Le conseiller accompagne aussi le client dans ses démarches pour récupérer, s'il y a lieu, ses diplômes et attestations.

4.1.2 Évaluer ses compétences, aptitudes et intérêts

Une forte proportion de clients est peu scolarisée (secondaire 3 et moins) et certains sont analphabètes. Considérant cette situation, le conseiller en emploi doit donc débiter son intervention par l'identification des intérêts et des aptitudes du client : ce qu'il veut et ce qu'il est capable de faire. Souvent, cette évaluation s'appuiera sur un bilan des compétences acquises en emploi et en détention plutôt que par le biais de tests psychométriques. À partir de ces informations, le conseiller accompagne le client dans l'établissement de son choix professionnel tout en considérant les limites posées par son délit et ses conditions de libération conditionnelle.

4.2 Entreprendre des démarches

Il s'agit ici de poser des actions qui vont participer à la reconnaissance des compétences professionnelles que possède le client.

4.2.1 Faire reconnaître ses acquis professionnels transférables

Durant leur incarcération, les clients ont travaillé ou ont suivi une formation. Ils reçoivent une rémunération minimale journalière pour les activités effectuées. Le conseiller en emploi doit valoriser les compétences développées en détention d'abord auprès de son client. Ce dernier peut avoir occupé des emplois liés au fonctionnement quotidien de l'établissement de détention ou dans le cadre d'ateliers de production industrielle mis en place à l'intérieur des murs. Ces emplois sont souvent peu considérés par le client car, ils sont associés au contexte carcéral. Cependant, plusieurs postes disponibles en détention comportent des acquis professionnels qui sont transférables sur le marché du travail. Le conseiller doit également considérer que cet aspect travail du milieu carcéral est méconnu par les employeurs. Cette situation exigera du client des efforts particuliers pour faire reconnaître les compétences acquises en incarcération auprès des employeurs. En ce qui concerne les formations académiques, les mêmes accréditations du ministère de l'Éducation du Québec sont disponibles tant au niveau secondaire, collégial et universitaire. Il est évident que certains programmes ne sont pas disponibles en milieu carcéral.

4.3 Acquérir de nouvelles compétences

Le client peut constater que les compétences professionnelles qu'il possède sont insuffisantes pour ce qu'il voudrait atteindre comme objectif professionnel. La plupart du temps, le client choisira une formation en emploi ou des stages en entreprise plutôt qu'une formation académique ou professionnelle en établissement scolaire. Plusieurs éléments interviennent en faveur de ce choix. L'octroi d'une libération conditionnelle totale est souvent lié à la capacité de subvenir à ses besoins par le biais d'un travail rémunéré. À cet égard, les clients sont peu enclins à choisir un parcours de formation. La longueur de ce parcours, incluant l'obtention des pré-requis, les décourage à opter pour cette voie. Les échecs répétés vécus dans le milieu scolaire les en dissuadent également.

Tableau 3 : Compétences professionnelles : reconnaissance et développement

Caractéristiques fréquentes de la clientèle judiciairisée adulte	
Scolarité	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Forte proportion de la clientèle peu scolarisée : inférieur au secondaire 3. <input type="checkbox"/> Souvent un décalage entre la scolarité suivie et reconnue en milieu de détention et le niveau de connaissance évalué par les tests d'équivalence ou de reconnaissance scolaire. <input type="checkbox"/> A souvent égaré ses attestations, certifications et diplômes.
Compétences professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ne détient pas de compétences spécifiques. <input type="checkbox"/> La majorité ne détient pas de spécialisation. <input type="checkbox"/> Peu ou pas d'expérience de travail sur le marché du travail. <input type="checkbox"/> Sous-estime ses compétences ou surestime ses connaissances acquises en emploi ou lors de la détention. <input type="checkbox"/> Les formations professionnelles dispensées en détention ne sont pas toujours adaptées aux besoins en main-d'œuvre du marché du travail (ces formations sont dispensées dans le réseau fédéral et provincial).

5 INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SUR LE SYSTÈME SCOLAIRE

5.1 Accéder à une information de pointe

Considérant leurs caractéristiques personnelles, les personnes ex-détenues ne sont pas portées à chercher de l'information et à fréquenter les structures publiques existantes. Les clients provenant du système carcéral fédéral ont été isolés du marché du travail et connaissent mal les possibilités qui s'offrent à eux. L'information disponible sur le marché du travail et sur le système scolaire n'est pas toujours à leur portée. Par exemple, Emploi-Québec publie une offre de services sur support technologique. Toutefois, le soutien technique pour naviguer dans le système n'est pas toujours offert. Les ex-détenus ne savent souvent pas comment manipuler les ordinateurs. De plus, ils ne connaissent pas les mesures et les programmes disponibles pour les supporter dans leur retour en formation ou sur le marché du travail. Leurs demandes dépassent souvent la simple information sur le marché du travail et concernent des domaines reliés à la santé et aux services sociaux.

Le conseiller en emploi doit donc souvent devancer les questions du client en s'assurant de lui procurer toutes les informations pertinentes à sa réinsertion sociale, incluant son retour sur le marché du travail.

5.2 Connaître les approches novatrices de formation

Le système scolaire actuel, avec sa structure et ses normes, est fréquemment incompatible avec les besoins et les contraintes que vit la clientèle. Dans ce contexte, il est donc nécessaire que le conseiller en emploi ait une connaissance pointue des modes novateurs de formation (par exemple, le programme alternance travail-études). Ce type d'alternative à la formation professionnelle traditionnelle est d'ailleurs souvent plus accessible et compatible à leur réalité à la sortie de détention, sans compter qu'il leur ouvre la voie des emplois où les perspectives sont moins limitées.

Tableau 4 : Information sur le marché du travail et sur le système scolaire

Caractéristiques fréquentes de la clientèle judiciairisée adulte	
Connaissance du marché du travail et du système scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les clients provenant du système carcéral fédéral ont été isolés du marché du travail et connaissent mal les possibilités qui s'offrent à eux. <input type="checkbox"/> Le système scolaire actuel, avec sa structure et ses normes, est fréquemment incompatible avec les besoins et les contraintes que vit cette clientèle. <input type="checkbox"/> Plus difficile pour les personnes moins scolarisées d'accéder au marché du travail. <input type="checkbox"/> Certaines formations dispensées en milieu carcéral ne sont pas adaptées à la réalité et aux besoins du marché du travail. <input type="checkbox"/> La reconnaissance des acquis professionnels en milieu de détention n'est pas encore complète.

6 PROJET PROFESSIONNEL ET ORIENTATION

6.1 Déterminer ses objectifs professionnels

Dans le processus de détermination d'un choix professionnel d'une clientèle judiciairisée, le conseiller en emploi doit évaluer les aspirations professionnelles du client en fonction de ses caractéristiques personnelles, judiciaires et professionnelles. Ensemble, ils devront considérer les limites imposées par son statut judiciaire dans la détermination de son objectif professionnel.

6.1.1 Adopter un projet réaliste

Dans l'établissement d'un projet professionnel, le conseiller en emploi doit d'abord valider l'objectif professionnel du client en fonction de ses intérêts et de ses aptitudes. Ensuite, il doit préparer le client aux diverses étapes qu'il devra franchir pour atteindre cet objectif professionnel. Pour ce faire, ils devront prendre en considération, entre autres, les aspects

légaux, les facteurs de réalité du client et les exigences du marché du travail. Dans ce processus, le conseiller en emploi est souvent amené à lui faire explorer des métiers connexes à son choix afin de le préparer s'il s'avère que l'objectif professionnel visé est impossible à atteindre.

Si le projet professionnel implique un retour aux études, le conseiller à l'emploi doit sensibiliser le client aux exigences élevées qu'implique ce choix. Le client peut sous-estimer l'investissement et le temps requis pour la poursuite d'études. Il doit également l'amener à évaluer les conséquences d'un tel choix à l'intérieur de son processus de libération conditionnelle.

La détermination du choix professionnel doit être complétée par le ciblage des secteurs d'activité compatibles avec la personnalité du client. Pour favoriser le maintien en emploi des personnes judiciairisées, il est important de considérer cet aspect.

Tableau 5 : Projet professionnel et orientation

Caractéristiques fréquentes de la clientèle judiciairisée adulte	
Élaboration d'un projet professionnel	<input type="checkbox"/> Pour certains clients, le vrai choix à cette étape est de décider s'il opte pour une profession «illicite» ou légale. <input type="checkbox"/> Éprouve des besoins immédiats : veut faire des choix rapides alors que le processus professionnel est long. <input type="checkbox"/> Provient d'un milieu familial et social fortement défavorisé où le travail n'est pas une valeur en soi. <input type="checkbox"/> Plusieurs clients ont fait beaucoup de cheminement personnel.

7 TECHNIQUES ET MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI

L'apprentissage des techniques et méthodes de recherche d'emploi constitue une part importante du travail du conseiller en emploi. À cette étape, les caractéristiques et les comportements typiques du client de même que la présence du casier judiciaire imposent des adaptations majeures. Les conseillers sont à la disposition des ex-détenus pour faciliter leur démarche de recherche d'emploi, mais leur rôle est surtout de leur enseigner des techniques efficaces de recherche d'emploi plutôt que de leur trouver un travail.

7.1 Faire valoir ses acquis

L'élaboration du curriculum vitae est un exemple tangible d'une adaptation à faire. Il peut être difficile d'élaborer un CV avec un client qui a connu une longue période d'incarcération et qui ne reconnaît pas ses acquis développés en détention. Le tout, sans mettre en évidence le lieu d'incarcération. Dans le respect d'un comportement adéquat en société, le conseiller en emploi doit s'assurer qu'il n'y a pas utilisation de faux renseignements pour camoufler les absences prolongées du milieu du travail. Le curriculum vitae constitue souvent un outil d'intervention pour le conseiller en emploi, car il permet une valorisation des acquis du client. Il peut être avantageux de disposer d'un CV par champs de compétence ou de type biographique plutôt que chronologique.

7.2 Apprivoiser l'entrevue et le choix lié au dévoilement du casier judiciaire

Diverses méthodes sont prévues pour préparer le client à donner la meilleure impression possible malgré son statut particulier. Que ce soit par des entrevues simulées ou des jeux de rôle, l'objectif est d'habituer le client à la dynamique de l'entrevue de sélection. Le conseiller en emploi aide le client à structurer son discours, à soigner son attitude et son langage. Il s'efforce de lui faire connaître le point de vue de l'employeur et le prépare à des questions pouvant faire référence à sa période d'incarcération.

Le conseiller en emploi doit faire prendre conscience au client qu'il est parfois préférable de doser le dévoilement de soi et qu'on peut être honnête sans tout révéler de ses antécédents. En thérapie, certains clients ont appris à tout dire sans censure.

Un élément incontournable de l'entrevue concerne la question du dévoilement du casier judiciaire. Le conseiller en emploi doit informer le client de l'état de la législation sur cette question et de ses droits. Il doit aussi l'informer des pratiques courantes concernant la vérification des casiers judiciaires par certaines entreprises. Il doit habiliter le client sur la meilleure façon de dévoiler ses antécédents à l'employeur, que ce soit parce que le client en a décidé ainsi ou au cas où la situation se présenterait.

Tableau 6 : Techniques et méthodes de recherche d'emploi

Caractéristiques fréquentes de la clientèle	
Se familiariser avec les règles du jeu pour accéder à un emploi	<input type="checkbox"/> Crainte d'être jugé par les éventuels employeurs <input type="checkbox"/> Doit transiger avec le fait qu'il y a un «trou d'emploi » dans son CV à cause de ses années d'incarcération <input type="checkbox"/> Seuil de tolérance très faible face au processus de sélection <input type="checkbox"/> Les clients ont été abordés depuis une certaine période comme des criminels et non comme des individus ou des travailleurs

8 INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI

L'obtention d'un emploi n'est certainement pas la finalité de la démarche d'intégration à l'emploi pour la clientèle judiciarisée. Si certains éléments caractéristiques de la clientèle font obstacle à l'obtention d'un emploi, il faut reconnaître que le maintien en emploi représente également une problématique pour cette clientèle. Le conseiller en emploi doit inévitablement considérer cette dynamique dans son processus d'intervention.

8.1 Se préparer à faire face au marché du travail

La plupart des clients éprouvent des difficultés à se trouver un emploi et ont besoin d'être assistés. Le conseiller en emploi doit évaluer avec le client les obstacles potentiels à l'embauche et s'efforcer de le préparer à son intégration dans le monde du travail. Il doit maintenir un lien continu avec le client afin de s'assurer de sa persévérance et d'intervenir au moindre signe de découragement. Il doit également préparer le client à l'attente parfois longue avant d'être embauché, au refus suite à des entrevues de sélection et l'amener à mettre en pratique les comportements appropriés face à ces frustrations.

8.2 Approcher les entreprises

Certains clients ne parviennent tout simplement pas à trouver un emploi et ont besoin d'être référés. Dans ces cas, le conseiller en emploi doit transiger directement avec l'employeur en cherchant un poste qui convienne au client. Il va chercher à impliquer l'employeur dans un processus de partenariat à l'insertion au travail du client. Souvent, dans ce processus, l'utilisation de subventions est favorisée. Cependant, cette démarche implique que l'employeur soit au courant du statut judiciaire du client, ce qui amène le conseiller en emploi à démystifier cette clientèle auprès de lui.

8.3 S'adapter au milieu de travail et s'y maintenir

Les ex-détenus ont souvent de la difficulté à se maintenir en emploi. Une des causes fréquentes est que, face à l'autorité, les clients reprennent des comportements inadéquats. C'est pourquoi, dans les premières semaines de l'intégration à l'emploi, le conseiller en emploi doit être particulièrement vigilant et accentuer l'intensité de son suivi. Il est important de vérifier la satisfaction du client en emploi. Cette satisfaction représente un facteur clé de son maintien en emploi. Il faut également s'assurer de la stabilité des autres sphères de sa vie. Il n'est pas rare que ces clients abandonnent leur emploi lorsqu'ils vivent des difficultés dans leur vie personnelle.

Dans certaines circonstances, notamment lors d'ententes de stage, le conseiller en emploi peut jouer le rôle de médiateur entre le client et l'employeur. Il aide aussi l'employeur à encadrer le client dans son nouvel emploi. Il prévient ainsi la dégradation de situations tendues.

Tableau 7 : Intégration et maintien en emploi (ou retour aux études)

Caractéristiques fréquentes de la clientèle	
Les exigences des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les employeurs ont habituellement un processus de sélection qui les amènent à embaucher les plus compétents. <input type="checkbox"/> Les employeurs cherchent une forme de stabilité en emploi à cause du coût lié au roulement de personnel.
Le client face au marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le client est confronté à des conditions de libération qui entrent parfois en conflit avec ses conditions de travail. <input type="checkbox"/> Le client s'est souvent investi au cours de la démarche, mais devient très nerveux au moment de l'intégration réel en emploi et recule. <input type="checkbox"/> Le client a de la difficulté à cibler ses problèmes une fois en emploi, il rejette souvent la faute sur les autres. <input type="checkbox"/> Le client vient souvent d'un milieu où il ne fait confiance à personne d'autre qu'à lui-même. <input type="checkbox"/> Le client a de la difficulté à maintenir un emploi. Son comportement intervient : impatient, se décourage rapidement, impulsif, colérique et autres. <input type="checkbox"/> Le client est souvent frustré de gagner un salaire plus bas que ce qu'il gagnait par d'autres activités. <input type="checkbox"/> Le client abandonne son emploi lorsqu'il vit des difficultés dans d'autres volets de sa vie : déception amoureuse, difficultés financières et autres. <input type="checkbox"/> Le client connaît des difficultés d'intégration sociale en emploi. Il se retrouve souvent isolé par rapport aux autres employés.

9 RÉPARTITION DE L'INTERVENTION ENTRE LES SÉQUENCES

Au-delà de qualifier les interventions en fonction d'une clientèle ex-détenue, nous avons vérifié la quantité d'énergie investie par séquence et ce, selon deux variables : le lieu d'intervention et la catégorie de délit. Cet exercice a été fait à titre exploratoire afin de voir l'influence que peuvent avoir ces variables sur l'intervention.

Une grille a été complétée (voir annexe 7) par sept des huit organismes spécialisés. Les portraits obtenus, selon chacune des variables, ont été mis sous forme de graphique (radar). Ils représentent des illustrations de l'intervention. À ce titre, il ne doivent pas être considérés comme étant immuable, mais bien comme un portrait dans le temps.

9.1 De manière générale

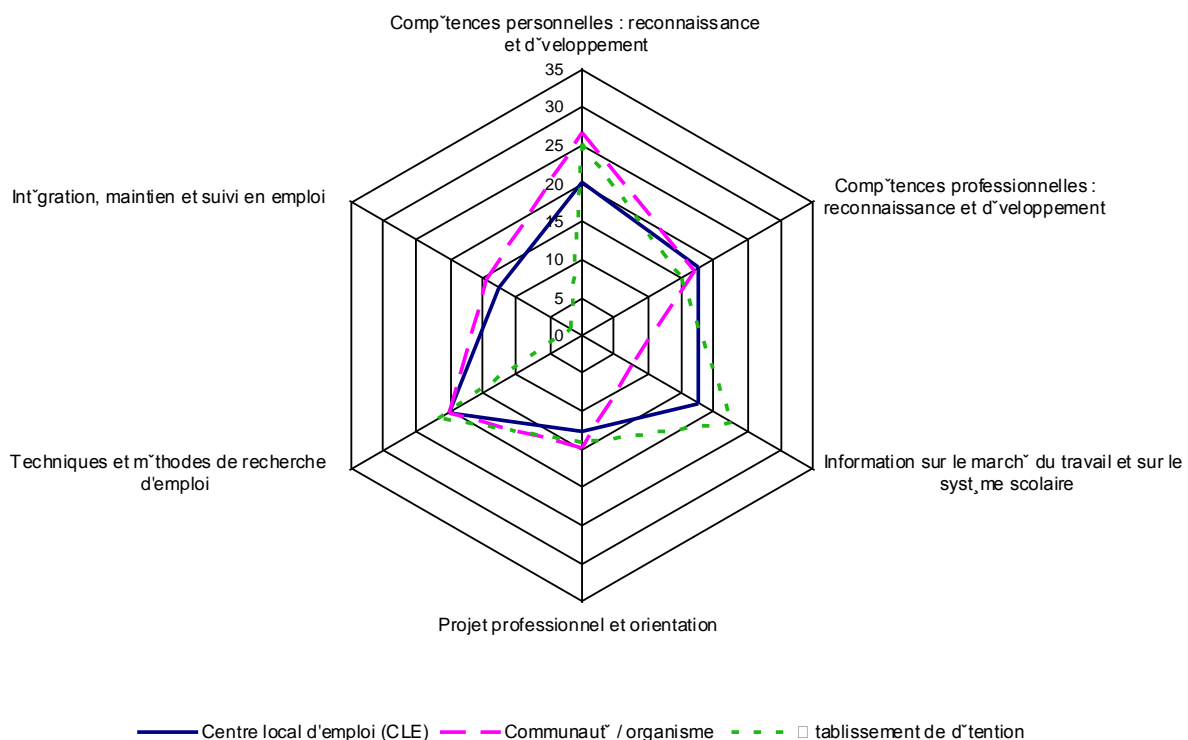
Il est possible de constater que l'intervention est généralement assez bien distribuée entre les différentes séquences (35% et moins sur chaque séquence). On peut donc dire que les organismes ont une approche globale : ils interviennent sur l'ensemble de la démarche d'employabilité. Cela est grandement lié aux caractéristiques de la clientèle et de sa situation par rapport à l'emploi. En effet, les ex-détenus sont habituellement relativement éloignés du marché du travail. Les organismes d'employabilité doivent donc accompagner les clients à travers l'ensemble des séquences.

L'intervention offerte au sein des organismes en employabilité spécialisés pour les personnes judiciairisées adultes se distingue de celle des autres organismes d'employabilité par son contenu adapté à la clientèle. Effectivement, la répartition de l'intervention entre les différentes séquences pourrait être comparable à celle d'autres organismes d'employabilité intervenant auprès d'une clientèle aussi éloignée du marché du travail comme les personnes handicapées, par exemple. La grande différence est au niveau de la façon d'aborder le contenu et des thèmes traités.

9.2 Selon le lieu d'intervention

Les lieux d'intervention possibles sont dans un local situé dans un Centre local d'emploi (CLE), dans l'organisme même ou dans un bureau situé dans établissement de détention. Les sept organismes ont des intervenants oeuvrant dans leur organisme même, deux dans des bureaux d'un CLE et trois en établissements de détention.

Graphique 2 : Répartition selon les lieux d'intervention

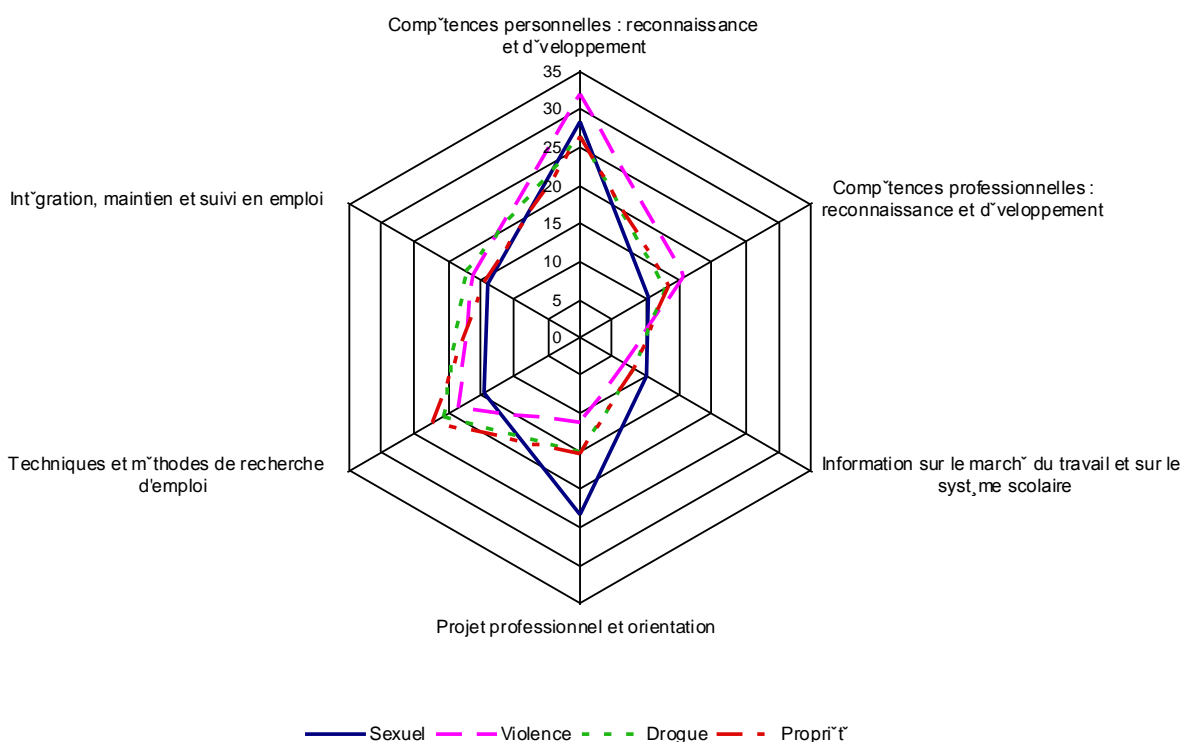


Il est possible de remarquer que la reconnaissance et le développement des compétences personnelles se font un peu moins lorsque le conseiller spécialisé travaille au CLE. Ce fait peut peut-être s'expliquer par le contexte du CLE qui est moins propice à ce genre d'intervention avec cette clientèle. Peu importe le lieu, la séquence « Techniques et méthodes de recherche d'emploi » occupe une partie importante de l'intervention, suivie par la reconnaissance et le développement des compétences professionnelles. En établissement de détention, il n'y a à peu près pas d'intégration, de maintien et de suivi en emploi. Cela s'explique tout à fait par le lieu d'intervention, les clients incarcérés ne pouvant pas intégrer un emploi à l'extérieur.

9.3 Selon la catégorie de délit

Les délits ont été classés selon les quatre critères généraux suivants : sexuel, violence, drogue et propriété. Les sept organismes interviennent auprès d'individus ayant commis des délits avec violence, reliés à la drogue ou en lien avec la propriété. Cinq organismes interviennent auprès d'individus ayant commis des délits à caractère sexuel.

Graphique 3 : Répartition selon la catégorie de délit



Nonobstant la catégorie du délit, une grande partie de l'intervention est investie sur la reconnaissance et le développement des compétences personnelles. On remarque que pour les individus présentant des délits à caractère sexuel, une proportion plus importante de l'intervention s'intéresse au projet professionnel et à l'orientation que pour les autres catégories de délits. Pour les individus impliqués dans des délits en lien avec la violence, la drogue ou contre la propriété, les séquences « Techniques et méthodes de recherche d'emploi », « Intégration, maintien et suivi en emploi » sont celles où l'énergie est le plus investie.

CONCLUSION

La démonstration des caractéristiques particulières aux personnes judiciairisées adultes n'est plus à faire. Déjà, avant la tenue de la présente étude, les personnes judiciairisées adultes étaient reconnues comme fortement démunies au niveau de l'emploi par Emploi-Québec. De même, les services correctionnels du Canada et du Québec se préoccupent de cette problématique particulière et leur implication auprès des organismes d'employabilité spécialisés le démontre clairement.

L'objectif de la présente étude était davantage d'analyser les pratiques d'intervention spécialisées en employabilité offertes aux personnes judiciairisées et d'en démontrer la spécificité.

Il a été constaté que les caractéristiques de la clientèle judiciairisée nécessitent une adaptation majeure de l'intervention courante en employabilité. Bien que pouvant se comparer à l'intervention offerte à d'autres clientèles fortement démunies, l'aspect judiciaire et correctionnel des personnes judiciairisées adultes leur confère un profil unique qui influence l'intervention en employabilité à toutes les étapes de son déroulement

L'expertise développée par les organismes spécialisés sur plus de 20 ans de pratique, relève plusieurs aspects de la personnalité de la clientèle, de sa dynamique, de ses obligations légales, de son langage particulier et bien d'autres. La particularité de l'intervention s'illustre également par des lieux d'intervention spécifique comme les centres de détention et par le réseau de partenaires regroupant les milieux correctionnels. Tout conseiller en emploi qui œuvre dans les organismes d'employabilité spécialisés pour les personnes judiciairisées adultes doit apprendre et maîtriser toutes ces notions particulières. La plupart des formations spécifiques sont offertes par les organismes eux-mêmes ou par des ressources du milieu correctionnel et judiciaire.

L'emploi constitue un pivot essentiel à la réhabilitation des personnes judiciarisées et plus particulièrement pour celles qui ont vécu l'incarcération. L'intégration au marché du travail représente un facteur clé dans la réussite de leur réinsertion sociale. C'est en complémentarité du processus de réinsertion sociale de la clientèle que les organismes d'employabilité spécialisés s'inscrivent et, de ce fait, adoptent, dans leur intervention, une approche globale qui tient compte de toutes les dimensions de la personne.

LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS

BERNARD, A. (2000) *La motivation professionnelle d'un groupe de détenus. Essai présenté à la Faculté d'éducation en vue de l'obtention du grade de Maître en éducation (M.Ed.) Maîtrise en orientation*. Sherbrooke, 141p.

CENTRE DE MAIN-D'ŒUVRE OPEX'82 *Étape par étape... vers l'autonomie. Document marketing*. Montréal, 6p.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTÈLE JUDICIARISÉE ADULTE (2001) *La formation des personnes judiciarisées*. Montréal, 24p.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTÈLE JUDICIARISÉE ADULTE (2000) *La réinsertion en emploi des personnes judiciarisées adultes. Proposition d'une stratégie nationale*. Montréal, 17p.

ÉDUCONSEIL INC. (2001) *Profil de la clientèle correctionnelle de la grande région de Montréal. Résultats d'une analyse descriptive*. Montréal, 244p.

ÉDUCONSEIL INC. (1998) *Portrait de la clientèle judiciarisée adulte au Québec. Résultat d'une analyse documentaire*. Montréal, 74p.

LE GROUPE DBSF (2000) *Diagnostic en regard de l'employabilité de la clientèle judiciarisée adulte de la région de la Mauricie*. Montréal, 115p.

MAILLETTE P. (2001) *Suivis et médiation en emploi. Document d'intervention pour le médiateur concernant la médiation en milieu de travail*. Sherbrooke, 14p.

MAILLETTE P. et CROTEAU L. (2000) *L'intégration en emploi des personnes judiciarisées*. In Chroniques : <http://www.monemploi.com/articles/484.html> 4p.

ANNEXES

- Annexe 1 : Membres du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte
- Annexe 2 : Fiches complétées par les organismes
- Annexe 3 : Liste des organismes participants
- Annexe 4 : Carte des sièges sociaux et points de service
- Annexe 5 : Formations complémentaires
- Annexe 6 : Typologie des pratiques en employabilité
- Annexe 7 : Grille de l'énergie investie selon les séquences d'intervention

**ANNEXE 1 : MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF
CLIENTÈLE JUDICIARISÉE ADULTE**

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTÈLE JUDICIAIRISÉE ADULTE (MISE À JOUR : JANVIER 2010)

*** Monsieur Michel Monette**
Président du comité consultatif
Opex '82, Montréal

*** Monsieur Michel Allard**
Vice président du comité
consultatif
Centre de placement spécialisé
du Portage, Hull

*** Monsieur André Potvin**
Service Relance, Alma

*** Monsieur Robert Woodrough,**
Via Travail Inc., Montréal

*** Monsieur Daniel Bellemare**
Maison Radisson, Trois-Rivières

*** Monsieur Léo Croteau**
Le centre de main-d'œuvre
OPEX, Sherbrooke

*** Madame Janick Picard**
SAE - YMCA de Montréal, Montréal

*** Monsieur Hélène Gagnon**
C.E.S.B.F. La Jonction, Québec

*** Madame Sylvie Vallières**
Service d'aide à l'emploi de l'Est,
Montréal

*** Madame Michèle Michaud**
Accès-Emploi, Vallée-Jonction

*** M. Jacques Hébert**
Fonds central pour le bénéfice des
personnes incarcérées.
Ministère de la Sécurité publique

Madame Maryse Paré
Coordonnatrice du Comité
consultatif pour la clientèle
judiciarisée adulte

Mme Marie Daigneault
Direction du développement des
compétences et de l'intervention
sectorielle
CPMT

Madame Sylvie Bouffard
Ministère de l'Emploi et de la
Solidarité sociale -
Emploi-Québec

Madame Annie Turcotte
Ministère de la Sécurité publique

Monsieur Alain Sirois
Service correctionnel du Canada

Madame Charlotte Ouellet
Ministère de l'Emploi et de la
Solidarité sociale

* membres votants

**ANNEXE 2 : FICHES COMPLÉTÉES PAR LES
ORGANISMES**

LA PARTIE 1 EST À COMPLÉTER PAR LES DIRECTEURS D'ORGANISMES

PARTIE 1
QUESTIONNAIRE SUR LA PRATIQUE DES
ORGANISMES INTERVENANT AUPRÈS DES
PERSONNES JUDICIARISÉES ADULTES

La première partie consiste en un questionnaire portant sur l'intervention de votre organisme auprès des personnes judiciairisées adultes, de façon plus spécifique sur vos services en employabilité. Son but est de faire ressortir les caractéristiques spécifiques de votre intervention. Il comprend quatre fiches portant sur les thèmes suivants :

- Fiche 1 – Identification et caractéristiques de l'organisme**
- Fiche 2 – Caractéristiques des ressources humaines**
- Fiche 3 – Dynamique des partenariats**
- Fiche 4 – Relations avec les employeurs**

FICHE 1

IDENTIFICATION ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANISME

Nom de la corporation _____

Date de fondation _____

Statut légal _____

Siège social (ville) _____

Points de service (villes) _____

Territoire desservi _____

Proportion (en %) de l'intervention faite auprès de la clientèle judiciairisée adulte _____

Clientèle

(Cochez celle auprès de laquelle vous intervenez et indiquez le pourcentage de l'intervention globale que cela représente)

Cas fédéraux _____

Cas provinciaux _____

Lieux d'intervention

(Cochez ceux dans lesquels vous intervenez et indiquez le pourcentage de l'intervention globale que cela représente en fonction du personnel d'intervention. Par exemple, si vous avez un total de trois intervenants dont un travaille dans un pénitencier et les deux autres dans l'organisme, vous indiquerez que 33% de votre intervention se fait en pénitencier et 66% dans un organisme.)

Organisme _____

Maison de transition _____

Bureau de CLÉ _____

Pénitencier _____

Prison _____

Autre _____

Date à laquelle le questionnaire est rempli _____

Quelles sont les compétences génériques (aptitudes, qualités, etc.) que les intervenants de votre organisme doivent présenter afin d'être efficaces dans leurs fonctions?

Est-ce que vous faites une enquête de fiabilité auprès de votre personnel avant de les embaucher? *(Si oui, indiquez dans quelle proportion)*

Oui _____ %
Non _____

FICHE 3

DYNAMIQUE DES PARTENARIATS

Qui sont vos partenaires... (Cochez)

Les partenaires	Position de référants	Position de financeurs	Position de collaborateurs (alcoolisme et toxicomanie, santé mentale, etc)
Emploi-Québec			
Service de libération conditionnelle			
Service de probation			
Service correctionnel du Canada			
Service correctionnel du Québec			
Centre de détention			
Maison de transition			
Service policier			
Autres (<i>identifiez</i>)			
Autres (<i>identifiez</i>)			
Autres (<i>identifiez</i>)			
Autres (<i>identifiez</i>)			

Qualifiez vos relations avec vos principaux collaborateurs, référants et/ou partenaires financiers (3 ou 4).

Comment les liens avec ces partenaires facilitent votre intervention?

Quelles contraintes vous apportent ces partenariats?

FICHE 4

RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS

Quelles sont les stratégies d'approche que vous utilisez dans vos relations avec les employeurs?

Qu'est-ce qui caractérise vos relations avec les employeurs?

LA PARTIE 2 S'ADRESSE AUX INTERVENANTS.

PARTIE 2
OUTIL DE PRÉPARATION AU GROUPE DE
DISCUSSION SUR LES SPÉCIFICITÉS DE
L'INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES
JUDICIARISÉES ADULTES

La deuxième partie consiste en un outil de préparation au groupe de discussion sur les spécificités de l'intervention auprès des personnes judiciarisées adultes. Il aborde chacune des séquences suivantes :

- 1. Reconnaissance et développement des compétences personnelles**
- 2. Reconnaissance et développement des compétences professionnelles**
- 3. Information sur le marché du travail et sur le système scolaire**
- 4. Projet professionnel et orientation**
- 5. Méthode et techniques de recherche d'emploi**
- 6. Intégration et maintien à l'emploi**

OUTIL DE PRÉPARATION AU GROUPE DE DISCUSSION SUR LES SPÉCIFICITÉS DE L'INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES JUDICIARISÉES ADULTES

Le présent outil de travail vise à vous préparer au groupe de discussion. Avant même d'en prendre connaissance, vous devez avoir lu le document *Les pratiques en employabilité – Typologie des pratiques des organisations membres du regroupement québécois des organismes en développement de l'employabilité (RQuODE)*. La prémisse de base est que l'intervention en employabilité est représentée par le modèle présenté dans ce document.

L'exercice que nous vous proposons aujourd'hui est d'illustrer les séquences en fonction de la spécificité de la pratique auprès d'une clientèle judiciarisée adulte. À cette fin, nous avons pris connaissance d'un certain nombre de documents et avons fait ressortir certains éléments en lien avec les séquences. Pour chacune d'elles, la problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi est présentée, puis les stratégies et principes d'intervention. Ces deux premières colonnes peuvent être bonifiées par vos commentaires. Une dernière colonne est prévue pour recueillir des illustrations. Nous avons inséré quelques exemples en italiques. Ces illustrations, que vous partagerez avec nous, sont le résultat de l'interaction entre la problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi et les stratégies et principes d'intervention.

Pouvez-vous identifier les bases théoriques sur lesquelles repose votre intervention?

Ex. : OPEX Sherbrooke : « Le profil psychosocial de la clientèle judiciarisée que nous desservons nous a amenés à développer une façon d'intervenir qui se veut teintée d'un amalgame de l'approche « Éducative », de la « Thérapie de la Réalité », souvent utilisée dans les maisons de transition ainsi que du « Béhaviorisme ». « Nous utilisons aussi d'autres approches ou techniques plus adaptées à la clientèle alcoolique/toxicomane, par exemple, l'approche de la réduction des méfaits et les techniques d'impact. »

SÉQUENCES D'INTERVENTION

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
1. Compétences personnelles : reconnaissance et développement	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Faible estime de soi <input type="checkbox"/> Victime de préjugés sociaux importants <input type="checkbox"/> N'adhère pas facilement à la valeur travail <input type="checkbox"/> Peu réaliste face au marché du travail, fausses croyances <input type="checkbox"/> Difficulté à se conformer aux normes établies par la société, anticonformisme <input type="checkbox"/> Guidé dans ses choix par le besoin du plaisir <input type="checkbox"/> Irresponsabilité persistante <input type="checkbox"/> Satisfaction immédiate des besoins avec un minimum d'efforts personnels <input type="checkbox"/> Difficulté à composer avec toute forme d'autorité <input type="checkbox"/> Difficulté à planifier à l'avance <input type="checkbox"/> Impulsivité <input type="checkbox"/> Identification au milieu criminel et à ses valeurs <input type="checkbox"/> Tendance à la manipulation <input type="checkbox"/> Démunie financièrement <input type="checkbox"/> Historique de toxicomanie moyenne <input type="checkbox"/> Agressif <input type="checkbox"/> Faible tolérance au stress et à la frustration <input type="checkbox"/> Porteurs du VIH-SIDA ou de l'Hépatite C 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Approche individualisée <input type="checkbox"/> Conscientiser à la raison d'être des règles et des normes et les conséquences du non respect de celles-ci <input type="checkbox"/> Amener le client à s'engager à respecter les exigences et les règles sur la base de l'engagement <input type="checkbox"/> Amener le client à mieux comprendre les pertes subies ou qu'il pourrait subir relevant de choix orientés vers le plaisir lesquels pouvant avoir un impact important pour le maintien de son emploi <input type="checkbox"/> Faire prendre conscience des effets négatifs sur autrui et des coûts résultant de l'irresponsabilité <input type="checkbox"/> Amener le client à se responsabiliser progressivement par le renforcement positif au respect de ses engagements <input type="checkbox"/> Établissement de plan d'action où la prise en charge est assumée principalement par le client <input type="checkbox"/> Renforcement positif et insistance sur les forces du client afin de conserver sa motivation <input type="checkbox"/> Prévision de sous-étapes dans le 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>L'intervenant doit souvent commencer la rencontre en vérifiant si le client a pris sa médication.</i>

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
		<p>plan d'action afin de faire vivre de petits succès</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Démontrer au client que les résultats de son insertion professionnelle sont directement proportionnels aux efforts fournis <input type="checkbox"/> Amener le client à accepter la critique constructive et en comprendre la pertinence en vue d'atteindre plus efficacement ses objectifs de rendement <input type="checkbox"/> Amener le client à conscientiser les avantages d'être organisé et prévoyant afin d'honorer ses engagements <input type="checkbox"/> Faire prendre conscience de la nécessité de hiérarchiser ses besoins en vue d'éviter l'émergence de problèmes et de conflits <input type="checkbox"/> Entreprendre avec le client la planification de son budget en considérant ses avantages <input type="checkbox"/> Amener le client à mieux comprendre les pertes subies ou qu'il pourrait subir suite à ses réactions impulsives lesquelles pouvant avoir un impact important pour le maintien de son emploi <input type="checkbox"/> Démontrer au client l'ampleur de l'impact néfaste de son apparence et de son appartenance au milieu criminel sur ses chances d'obtenir 	

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
		<p>et de conserver un emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Amener le client à comprendre l'importance de l'honnêteté en commençant à l'intégrer dans sa relation avec son conseiller <input type="checkbox"/> Faire conscientiser au client les effets néfastes de la malhonnêteté <input type="checkbox"/> Amener le client à mieux se structurer afin d'éviter les situations stressantes qui amènent les frustrations <input type="checkbox"/> Amener le client à mieux gérer son stress et sa frustration en considérant les pertes encourues à la suite de réactions de frustration 	

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
2. Compétences professionnelles : reconnaissance et développement	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ne détient pas de compétences spécifiques <input type="checkbox"/> Souvent analphabète <input type="checkbox"/> Sous scolarisation : une forte proportion de ces personnes est très peu scolarisée : inférieur au sec. 3 <input type="checkbox"/> Peu ou pas d'expérience de travail valable et monnayable sur le marché du travail <input type="checkbox"/> Sous estimation de ses compétences <input type="checkbox"/> Surestimation des connaissances acquises en emploi ou lors de la détention 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dresser un inventaire des compétences acquises en emploi pour identifier des choix d'emplois plus larges que ceux présents dans le cv. <input type="checkbox"/> Accompagnement dans la recension des diplômes, attestations, etc. <input type="checkbox"/> Développement, par les organismes, de formations axées sur les compétences de base (ex PAIC⁵), de formations scolaires (ex.CAI⁶), professionnelles (formations adaptées, stages de formation ou formations en entreprise d'insertion) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>L'intervenant accompagne le client dans ses démarches pour récupérer ses diplômes et attestations qui sont souvent perdus (soit parce qu'il a souvent déménagé ou qu'il n'avait pas de logement fixe).</i>

⁵ Programme d'accompagnement individualisé et communautaire de la Maison Radisson à Trois-Rivières

⁶ Centre d'apprentissage intensif

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
<p>3. Information sur le marché du travail et sur le système scolaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les ex-détenus du fédéral ont été isolés du marché du travail pendant quelque temps <input type="checkbox"/> Le système scolaire actuel, avec sa structure et ses normes, devient fréquemment incompatible avec les besoins et les contraintes que vit cette clientèle. <input type="checkbox"/> Plus difficile pour les personnes moins scolarisées d'accéder au marché du travail <input type="checkbox"/> Enjeux autour de la formation (besoin de formations adaptées, conditions favorisant l'accès à la formation professionnelle, certifications par unités d'apprentissage, diversification des milieux de formation, nouvelles voies d'exploration des métiers, passerelle entre le milieu fermé et le milieu ouvert, incitatif financier à la participation à la mesure de formation) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Amener le client à mieux comprendre la nécessité d'une organisation de travail avec des rôles et responsabilités de chacun pour le bon fonctionnement d'une organisation <input type="checkbox"/> Faire prendre conscience de l'importance du travailleur dans l'organisation <input type="checkbox"/> Faire comprendre au client que le maintien de l'entreprise est basé sur la rentabilité et la productivité <input type="checkbox"/> Démontrer, par des exemples concrets de réussite d'insertion obtenus par des personnes judiciairisées, que le dossier judiciaire est surmontable pour obtenir un travail 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Le client a tendance à avoir une vision du boss qui nuit à son intégration. Il le voit plus comme le « méchant » qui a seulement des exigences.</i>

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
4. Projet professionnel et orientation	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proviens d'un milieu familial et social fortement défavorisé où le travail n'est pas nécessairement une valeur en soi <input type="checkbox"/> La majorité ne détient pas de spécialisation 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Confrontation du réalisme du projet avec le marché du travail <input type="checkbox"/> Réflexion sur la valeur travail <input type="checkbox"/> Réflexion sur le projet professionnel <input type="checkbox"/> Faire prendre conscience des délais nécessaires (ex. pour une formation) <input type="checkbox"/> Prise en considération dans le projet des aspects légaux en lien avec le délit et des conditions de libération <input type="checkbox"/> Exploration des métiers semi et non spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Le client est souvent impatient et veut des résultats immédiats. Il faut souvent « péter des ballounes » et donner une vision réaliste du marché du travail.</i>

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
5. Techniques et méthodes de recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Crainte d'être jugé par les éventuels employeurs <input type="checkbox"/> Il y a un «trou d'emploi » dans son CV à cause de ses années d'incarcération <input type="checkbox"/> Seuil de tolérance très faible 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Amener le client à établir un plan stratégique en vue de l'outiller à convaincre l'employeur <input type="checkbox"/> Amener le client à mettre en valeur ses réalisations en cours d'incarcération <input type="checkbox"/> Amener le client à se structurer <input type="checkbox"/> Informer le client sur les différentes techniques et méthodes de recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Préparation à l'entrevue <input type="checkbox"/> Augmentation de la tolérance au refus <input type="checkbox"/> Sensibiliser au fait que les délais avant d'obtenir un emploi sont longs. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Le client ne veut pas être filmé durant sa simulation d'entrevue. Il a peur que ce film soit utilisé à d'autres fins.</i> <input type="checkbox"/> <i>Les conséquences d'un refus dans les démarches de recherche d'emploi peuvent être vécues comme un grand échec et le client peut retomber facilement dans ses anciennes habitudes. Il faut faire comprendre au client qu'il peut faire facilement 40 entrevues pour avoir une job.</i>

Séquences d'intervention	Multi problématique de la clientèle et de sa situation face à l'emploi	Stratégies et principes d'intervention	Illustrations
6. Intégration et maintien en emploi (ou retour aux études)	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Difficulté à maintenir un emploi <input type="checkbox"/> Difficulté d'intégration sociale en emploi <input type="checkbox"/> Isolement en emploi par les autres employés 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Confronter le client à l'employeur en rencontre tripartite en établissant des objectifs progressifs d'amélioration des habiletés <input type="checkbox"/> Impliquer l'employeur, en rencontre tripartite, dans l'établissement des objectifs progressifs d'amélioration des habiletés chez le client. <input type="checkbox"/> Suivi personnalisé (adapté à chaque client et chaque situation) pour le maintien en emploi : par téléphone ou en face à face (parfois avec les employeurs) <input type="checkbox"/> Suivi sur les autres sphères de vie du client 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Le client est souvent frustré de gagner un salaire plus bas que ce qu'il gagnait avec d'autres activités. Il faut lui faire comprendre la frustration du « petit salarié ».</i>

ANNEXE 3 : LISTE DES ORGANISMES PARTICIPANTS

Nom de la corporation	Implantation du service	Siège social	Points de service	Territoire desservi
Service Relance Saguenay-Lac-St-Jean inc.	1983	Alma	Chicoutimi, Jonquière, La Baie, Roberval, Dolbeau	Saguenay-Lac-St-Jean
Via Travail Inc. (OPEX'82)	1978	Montréal	Montréal Laval, St-Jérôme et Lachenaie	Montréal-métropolitain Laval-Laurentides-Lanaudière
Centre de ressources pour délinquants inc. (OPEX)	1973	Sherbrooke	Sherbrooke, Magog, Coaticook, Granby, Cowansville & Drummondville	Estrie, Montérégie, Centre du Québec
Service d'aide à l'emploi de l'Est	1983	Montréal	Quartier Mercier, Quartier Pointe-aux-Trembles	Selon le programme et la clientèle :le Grand Montréal
Centre de placement spécialisé du Portage	1975	Hull	Organisme à Hull et prison de Hull	Ville de Gatineau (comprenant Hull et Aylmer)
Centre d'entraide social du Bas de la Falaise	1976	Québec	Québec	Québec métro
Maison Radisson	1975	Trois-Rivières	Trois-Rivières	Mauricie et Centre du Québec
YMCA de Montréal-Programme SAE	1985	Montréal	Montréal	Montréal

**ANNEXE 4 : CARTE DES SIÈGES SOCIAUX ET POINTS
DE SERVICE**

ANNEXE 5 : FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

FORMATIONS DONNÉES PAR LES ORGANISMES

Formations en lien avec la judiciarisation de la clientèle

- Approche de la réduction des méfaits
- Comment aborder le casier judiciaire, la divulgation des antécédents judiciaires
- La charte des droits et libertés
- Le langage des détenus
- Le système judiciaire canadien et québécois, le système carcéral, le système des libérations conditionnelles, le système judiciaire général, le processus judiciaire et correctionnel, le cheminement carcéral
- Les types de libérations et conditions
- Lois d'accès à l'information
- Philosophie d'intervention
- Prévention de la rechute
- Sécurité et clientèle agressive
- Utilisation de la banque d'information du Ministère de la Justice
- Violence et manipulation (impact sur l'intervenant)

Formation en relation d'aide

- Clientèle particulière et difficile
- Counselling
- Les techniques d'impact
- Méthode de recherche d'emploi (MDRE)
- Programmation Neuro-Linguistique
- Thérapie de la réalité

Formation en relation avec l'employabilité

- Réseau de l'employabilité
- Réseau des ressources communautaires
- Mesures et programmes Emploi-Québec

FORMATIONS DONNÉES PAR DES RESSOURCES EXTERNES

Formation en lien avec une clientèle judiciairisées

- Délinquance sexuelle
- Formation sur la clientèle pédophile (agressions sexuelles)
- Gang (motards), crime organisé
- Intervenir auprès d'une clientèle non-volontaire
- Intervention auprès d'une clientèle violente, intervention auprès de clientèles difficiles
- Les défis et les lois du milieu correctionnel
- Prévention de la récidive
- Sécurité en milieu carcéral
- Toxicomanie
- Troubles de la personnalité

Formation en lien avec la relation d'aide

- Ingénierie des croyances
- Bilan de compétences
- Confidentialité
- Déviance sexuelle (CHRG)
- Gestion de crise
- Gestion du risque
- Intervention auprès des borderline
- Intervention de groupe
- Intervention en situation de crise
- Langage neuro-linguistique, approche neuro-linguistique
- Prévention du suicide, Suicide action Montréal
- Réalité thérapie
- Thérapie d'impact

**ANNEXE 6 : TYPOLOGIE DES PRATIQUES EN
EMPLOYABILITÉ**

**ANNEXE 7 : GRILLES D'ÉVALUATION DU TEMPS
INVESTI DANS L'INTERVENTION AUPRÈS DE LA
CLIENTÈLE**

ÉVALUATION DU TEMPS INVESTI DANS L'INTERVENTION AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE
SELON LA CATÉGORIE DE DÉLIT

Nom de l'organisme :

		Variable étudiée				
		Catégorie de délit	Sexuel	Violence	Drogue (trafic / possession)	Propriété et autres
Séquences	Pourcentage de clients					100%
1	Compétences personnelles : reconnaissance et développement					
2	Compétences professionnelles : reconnaissance et développement					
3	Information sur le marché du travail et sur le système scolaire					
4	Projet professionnel et orientation					
5	Techniques et méthodes de recherche d'emploi					
6	Intégration, maintien et suivi en emploi (ou retour aux études)					
<i>Total</i>			100%	100%	100%	100%

ÉVALUATION DU TEMPS INVESTI DANS L'INTERVENTION AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE
SELON LE LIEU D'INTERVENTION

Nom de l'organisme :

	Variable étudiée			
	Lieu d'intervention	CLE	Communauté / organismes	Établissement de détention
Séquences	Pourcentage de l'intervention			100%
1 Compétences personnelles : reconnaissance et développement				
2 Compétences professionnelles : reconnaissance et développement				
3 Information sur le marché du travail et sur le système scolaire				
4 Projet professionnel et orientation				
5 Techniques et méthodes de recherche d'emploi				
6 Intégration, maintien et suivi en emploi (ou retour aux études)				
	<i>Total</i>	100%	100%	100%