



Le Boulot vers...

Rapport annuel 2020

À adopter par le conseil d'administration

24 mars 2021

Table des matières

Introduction.....	3
Un lieu d'apprentissage et d'appartenance reconnu et utilisé	4
L'accueil et l'intégration au stage	4
Processus de recrutement.....	4
Résultats du processus de recrutement.....	6
Profil des jeunes rencontrés	8
Les stagiaires 2018	11
Profil.....	11
Profils différenciés	12
Autres caractéristiques	13
L'adaptation au travail	16
Probation	16
Cheminement des stagiaires	17
Le parcours.....	19
Les résultats de l'intervention.....	22
La consolidation de l'insertion sociale et professionnelle	24
Une entreprise cohérente et responsable.....	26
Vie démocratique	26
Gestion	30
Le personnel.....	31
La relocalisation	26
L'activité commerciale (production – ventes).....	32
Les ventes	32
La marmite.....	33
Le rapport financier	36
Une mission connue et reconnue	38
Annexes	39
1- Profil des jeunes rencontrés en entrevue individuelle.....	40
2- Occupation des postes.....	41
3- Formations « Éducation citoyenne » (para-professionnelles) collectives	42
4- Composition du conseil d'administration au 31 décembre 2018.....	43
5- Organigramme	44
6- Composition du personnel.....	45
Annexe 7 – Profils différenciés	46
Selon le sexe	46
Selon l'âge	48
Selon le statut à l'embauche	50
Selon le territoire	52
Selon le résultat.....	54

Introduction

L'année 2020 fut exceptionnelle non seulement parce que l'organisation a dû s'adapter aux nombreux changements apportés par l'arrivée de la pandémie COVID-19 mais aussi parce que le plan de relève à la direction générale de l'organisation a été actualisé en cours d'année. Le conseil d'administration a soutenu cette transition pour faciliter l'intégration du nouveau directeur général, Jean-François Lapointe qui est entrée en fonction en juillet 2020 en relève à Jeanne Doré qui a occupé ce poste pendant plus de 25 ans! Cette dernière est désormais mandatée pour réaliser le projet de relocalisation du Boulot vers... à la Tonnellerie.

L'actualisation du plan de relève à la direction générale, conduisant à l'abolition du poste de direction générale adjointe, le réaménagement des responsabilités aux postes de travail clés selon une nouvelle vision de gestion et l'embauche de personnel à divers autres postes de travail au cours de l'année 2020 ont constitués une belle opportunité pour réviser l'attribution des ressources humaines et financières pour répondre aux besoins de l'organisation.

En temps de pandémie, afin de respecter les consignes de prévention du gouvernement du Québec et celles de la Santé publique, il a fallu revoir régulièrement notre mode de fonctionnement, l'organisation du travail des stagiaires et du personnel régulier et adapter notre programme d'intervention. Une note positive à se remémorer, Le Boulot vers... n'a eu **aucun cas de COVID-19** malgré une douzaine de tests effectués auprès de membres du personnel régulier et de stagiaires.

Nous avons dû continuellement ajuster les services pour le suivi psychosocial individuel des jeunes, nos collaborations avec les partenaires externes et assurer la poursuite des activités de formation en plus petits groupes de travail supervisés. L'horaire et le nombre d'heures de travail hebdomadaire des jeunes ont aussi été modifiés selon l'évolution de la situation et le respect des consignes gouvernementales de prévention et de distanciation physique en considérant les espaces physiques et le nombre de personnes (stagiaires et employés) travaillant au Boulot vers...

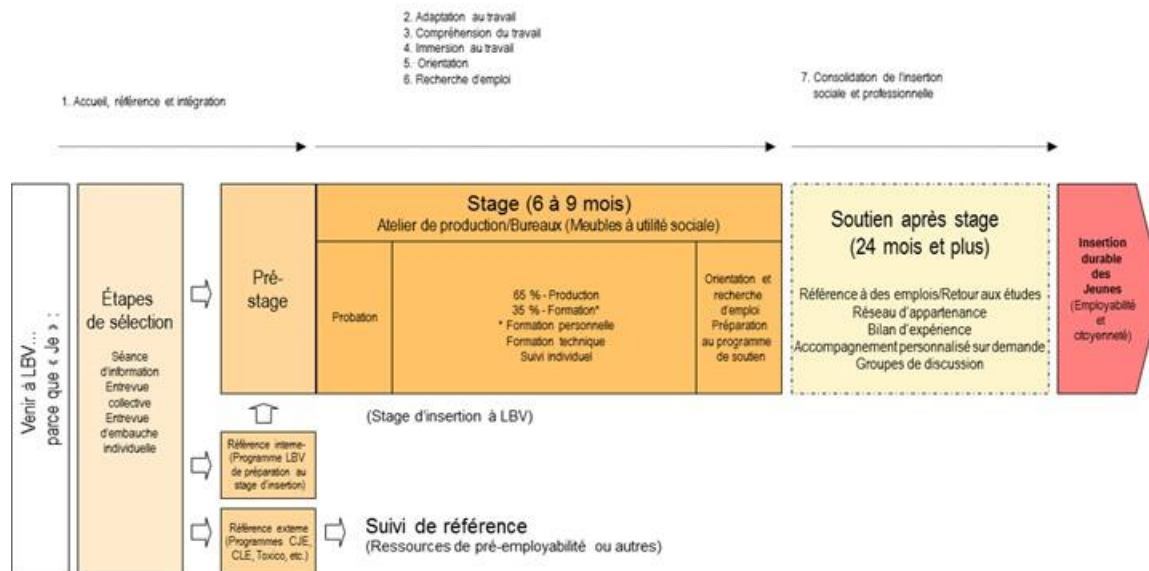
Les stagiaires ont fait preuve de courage, de persévérance et d'ouverture en réponse à ces nombreux changements que l'équipe du Boulot vers... a pris soin de bien communiquer et expliquer afin qu'ils s'y engagent dans la poursuite de leur stage et qu'ils fassent partis des solutions proposées. Malgré les circonstances de la pandémie, beaucoup de jeunes ont réussi à terminer avec succès leur stage au Boulot vers... et planifier un projet de vie personnel et professionnel correspondant à leurs aspirations. Quant au recrutement des jeunes pour effectuer un stage dans les bureaux ou dans l'atelier d'ébénisterie, cela demeure un défi pour l'organisation mais, grâce à la consolidation de la collaboration avec les partenaires du milieu et par l'entremise de nouvelles méthodes de communication (ex. réseaux sociaux), cette situation semble s'améliorer.

Il est important de souligner que l'équipe d'employés du Boulot vers... a démontré un professionnalisme exemplaire, de la solidarité, de la créativité et une capacité d'adaptation exceptionnelle pour assurer la réalisation de la mission. Ils ont eu à cœur la réussite des jeunes et, par la même occasion, ont fait en sorte que c'est toute l'organisation et ses parties prenantes qui peuvent être fières de tout ce qui a été accomplis au cours de l'année 2020 malgré un contexte d'adversité.

* * *

Un lieu d'apprentissage et d'appartenance reconnu et utilisé

Régulièrement actualisé afin de répondre aux besoins des jeunes en difficulté, le programme d'intervention du Boulot vers... comprend l'accueil, l'intégration, le stage lui-même ainsi que le soutien à l'insertion sociale et professionnelle après stage. Il s'étend sur une durée de trois ans et plus.



L'accueil et l'intégration au stage

En 2020, **113** (en 2019, 218) **jeunes en difficulté** ont pris contact avec Le Boulot vers..., s'inscrivant à l'une ou l'autre de ses **41** (en 2019, 48) **sessions** d'information, première étape du processus de recrutement.

Processus de recrutement

Le premier contact avec les jeunes en difficulté est effectué par les **stagiaires à l'accueil** qui répondent aux questions de base et notent l'inscription à la session d'information, sous la supervision de la coordonnatrice administrative. Le personnel de l'accueil maintient également le contact tout au long du processus de recrutement par l'inscription aux entrevues collectives et individuelles. La qualité de l'accueil a d'ailleurs été mentionnée par plus de la moitié des jeunes rencontrés en entrevue individuelle comme facteur du choix du Boulot vers... comme entreprise d'insertion.

L'intégration au stage se fait au cours du processus de recrutement :

- session d'information donnée par le professeur en insertion sociale et professionnelle et/ou la commis de bureau senior ;
- entrevue collective tenue par le responsable de la production et des ventes ;
- entrevue individuelle réalisée par des intervenant/e/s, pouvant en tenir jusqu'à deux ou même trois;
- pré-stage d'une demi-journée au cours duquel le personnel, selon ses responsabilités, aborde les sujets suivants : présentation de l'organisation et des candidats en stage, fonctionnement et règlements d'entreprise, santé et sécurité, attestation de compétences transférables, valeurs du Boulot vers... et les volets du programme d'intervention (orientation, recherche d'emploi et soutien après stage), dossiers administratifs et horaire de stage.

Nombre de participants aux sessions d'information

Étape	2015	2016	2017	2018	2019	2020
– Nombre de sessions	47	49	43	45	48	41
– nombre d'inscriptions	366	324	206	226	218	113

Le **nombre d'inscriptions aux sessions d'information** a grandement diminué par rapport à 2019. Les consignes gouvernementales de prévention de la COVID-19 favorisant le travail à la maison, nous avons noté la diminution des demandes d'emploi, malgré la poursuite des activités de notre milieu, autant dans son usine de fabrication de meubles que du travail des bureaux.

Pour s'assurer d'un recrutement optimal de jeunes, Le Boulot vers... a été particulièrement actif par :

- l'utilisation de facebook pour faire appel aux anciens dans la promotion du stage;
- la mise à jour régulière du site internet pour expliquer la continuité des services du Boulot vers... dans le respect des consignes sanitaires;
- la diffusion d'affiches auprès d'une cinquantaine de partenaires communautaires et institutionnels;
- la consolidation des collaborations avec des partenaires du milieu pour faire du référencement, une stratégie limitée par la fermeture ou la diminution des services de plusieurs organismes communautaires.

Source d'information des jeunes inscrits aux sessions d'information

Source	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Médias	34	9%	19	6%	19	9%	17	8%	44	20%	26	23%
Bouche à oreille	191	52%	137	42%	104	50%	80	35%	88	40%	42	38%
CLE	27	7%	37	11%	15	7%	14	6%	18	8%	6	5%
CJE	29	8%	23	7%	11	5%	13	6%	10	5%	3	3%
Services sociaux	15	4%	5	1%	7	4%	7	3%	2	1%	1	1%
Centres jeunesse	17	5%	19	6%	9	4%	3	1%	5	2%	4	4%
Organismes communautaires	25	7%	25	8%	15	7%	51	23%	22	10%	13	11%
Autres entreprises d'insertion	10	3%	31	10%	16	8%	20	9%	9	4%	2	2%
Institutions scolaires	n/a	n/a	14	4%	7	4%	4	2%	3	2%	5	4%
Retour en stage	7	2%	4	1%	3	2%	1	1%	3	2%	2	2%
Inconnu	11	3%	10	3%	0	0%	16	6%	14	6%	8	7%
Total	366		324		206		226		218		113	

À noter, **la référence en provenance des médias, en particulier des médias sociaux**, est toujours en hausse depuis près de deux ans. Le **bouche à oreille**, incluant les références par la famille et par d'anciens ou d'actuels stagiaires, est toujours la source principale de recrutement.

Nombre de participants aux sessions d'information

Étape	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'inscriptions	366	324	206	226	218	113
Présences (nombre et % présents)	183 50%	170 52%	108 52%	123 50%	122 56%	66 58%

Le **taux de présence** aux sessions d'information s'est amélioré légèrement.

Nombre de participants aux activités de recrutement

Étape	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Présences à la session	183	170	106	123	122	66
Entrevue collective (nombre et % présents)	121 66%	119 70%	89 84%	94 76%	73 60%	63 95%
Entrevue individuelle (nombre et % présents)	87 48%	95 56%	81 76%	90 73%	88 72%	58 88%

En 2020, nous avons atteint près de 100% du taux de **réretention dans le processus de recrutement**. (explicatons). Dès la session d'information, Le Boulot vers... informe les jeunes qu'il les soutient dans leur parcours, entre autres par des références vers d'autres organismes, même s'ils ne sont pas admis en stage. Le pourcentage des personnes participant à une entrevue individuelle (88%) est calculé sur le nombre de présences en session d'information.

Il est à noter que le taux de rétention des jeunes dans le processus de recrutement est significativement plus élevé que les années précédentes. Le nombre réduit de possibilités d'emploi sur le marché du travail au cours de l'année 2020 peut possiblement expliquer ce constat. La pluralité des profils de candidats qui se sont intéressés à faire un stage au Boulot vers... en période pandémique créant du chômage a mené à procéder à un exercice plus rigoureux d'échange et de de sélection/orientation en amont du processus, à partir des critères de sélection, entre le personnel responsable du recrutement et les candidats au stage au moment de l'inscription à une session d'information. Aussi, il se peut que la consolidation de l'équipe, avec l'embauche de nouveau personnel à l'intervention et le retour en poste, après un congé de maternité, d'un commis de bureau en soutien au processus de recrutement et à l'accueil, aient eu un impact sur la rétention des jeunes au cours du processus de recrutement.

Résultats du processus de recrutement

Des 66 (en 2019, 122) **jeunes qui ont assisté à une session d'information, 58 (88%)** (en 2019, 72%) **ont poursuivi le processus** de recrutement jusqu'à l'entrevue individuelle. Au total, **64** (en 2019, 88) **dossiers ont été ouverts**, incluant ceux de jeunes désirant effectuer un retour en stage ainsi que des jeunes ayant été rencontrés pour une première fois en entrevue individuelle en 2019.

17	Non admis	<ul style="list-style-type: none">– 3 avaient des besoins en pré-employabilité– 6 étaient prêts pour le marché du travail– 1 ne répondait pas aux critères (âge)– 3 avaient des problématiques à régler avant l'entrée (toxicomanies, violence, hébergement)– 1 avait une mauvaise compréhension du rôle de LBV (voulait rejoindre ses amis)– 1 était le conjoint d'une stagiaire actuelle– 1 n'avait qu'un permis de travail– 1 participait déjà à un stage en entreprise d'insertion <p>dont 14 (82%) ont été référés à un ou plusieurs des programmes suivants alors que 3 ont refusé toute référence ou tout suivi : 1 dans Bouge vers le boulot, 6 CLE / CJE, 3 à une ressource de santé et services sociaux, 1 à un programme d'employabilité, 1 vers des organismes pour nouveaux arrivants et 2 vers d'autres entreprises d'insertion.</p>
47	Admis	<p>dont</p> <ul style="list-style-type: none">– 42 sont entrés en stage (dont 1 à deux reprises)– 4 se sont désistés– 1 a été mis en attente pour une entrée en stage possible en 2021

Profil des jeunes rencontrés¹

Concordance avec les critères de sélection

Les critères de sélection sont des indicateurs de la maturité et de l'expérience des jeunes. Ils sont pondérés par l'appréciation faite par le personnel d'intervention lors de la rencontre individuelle. Ces critères sont : **avoir entre 16 et 25 ans; avoir quitté l'école depuis au moins un an; avoir l'équivalent de 4 mois d'expérience sur le marché du travail; être autonome en ce qui a trait au logement.**

	âge	expérience	logement	école
2011	89% - 15 ont plus de 25 ans	82%	66%	100%
2012	87% - 18 ont plus de 25 ans	84%	72%	94%
2013	98 % - 3 ont plus de 25 ans	69%	66%	81%
2014	99% - 1 âgé de 26 ans	80%	79%	77%
2015	100%	84%	90%	89%
2016	99%- 2 ont plus de 25 ans	65%	83%	78%
2017	97% - 3 ont plus de 25 ans	58%	75%	67%
2018	89% - 9 ont plus de 25 ans	57%	78%	81%
2019	94% - 4 ont plus de 25 ans	88%	80%	81%
2020	88% - 9 ont plus de 25 ans	78%	71%	88%

L'expérience de travail antérieure d'un jeune qui entre en stage lui permet de mieux cerner son besoin; en 2020, seulement 78 % avait une expérience de plus de 4 mois alors qu'en 2019, le pourcentage s'élève à 88%. Cette diminution s'explique sans doute par les difficultés à chercher du travail en temps de pandémie alors que beaucoup de commerces et d'entreprises ont fermé leurs portes.

En ce qui a trait au critère du **délai entre la fin de l'école régulière** et le projet d'intégration au travail, seulement 6 jeunes ont quitté l'école régulière depuis moins d'un an. Ils étaient tous âgés entre 16 et 18 ans lors de leurs démarches de recrutement, ce qui peut expliquer le court délai de fin de fréquentation scolaire.

Les résultats du recrutement démontrent la nécessité, voire l'obligation, de développer et consolider de nouvelles stratégies pour rejoindre la clientèle de plus en plus isolée socialement; un défi tributaire du **positionnement jeunesse** du Boulot vers.

¹ À l'annexe I, voir l'évolution du profil des jeunes rencontrés en entrevue individuelle depuis 2012.

Territoire d'origine des jeunes rencontrés

Territoire	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ahuntsic	1	0	3 (3%)	4 (4%)	1 (1%)	2 (3%)
Côte-des-Neiges	0	0	0	1 (1%)	0	0
Hochelaga-Maisonneuve/Mercier (32/8 ²)	41 (38%)	48 (43%)	44 (49%)	50 (50%)	51 (51%)	40 (52%)
Montréal-Nord	17 (16%)	16 (14%)	7 (8%)	7 (7%)	7 (7%)	10 (13%)
Ouest de Montréal (Lasalle/Verdun)	3	5	4 (4%)	7 (7%)	5 (5%)	4 (5%)
Centre-Sud/Plateau Mont-Royal	4	6	0	7 (7%)	8 (8%)	6 (8%)
Anjou	8 (7%)	0	0	0	7 (7%)	3 (4%)
Rosemont / Villieray/Parc-Extension	5	9 (8%)	14 (15%)	9 (9%)	3 (3%)	4 (5%)
Saint-Laurent	0	1	0	0	1 (1%)	1 (1%)
Saint-Léonard	9	8 (7%)	6 (7%)	8 (8%)	5 (5%)	3 (4%)
Saint-Michel	15 (14%)	15 (13%)	8 (9%)	6 (6%)	7 (7%)	3 (4%)
Extérieur de Montréal (en 2019, Longueuil)	2	3	3 (3%)	2 (2%)	1 (1%)	0

Les jeunes en provenance de **Mercier / Hochelaga-Maisonneuve forment 52% des candidats**. Ceux en provenance de Saint-Michel et Montréal-Nord constituent 17% des jeunes rencontrés en entrevue individuelle alors que 8% des jeunes rencontrés proviennent des secteurs Centre-Sud/Plateau Mont-Royal et 8% du secteur Anjou / Saint-Léonard.

Source de la référence des jeunes rencontrés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Organismes communautaires	7	8	13 (15%)	17 (17%)	9 (9%)	10 (13%)
CLE	5 (5%)	15 (13%)	9 (10%)	9 (9%)	2 (2%)	3 (4%)
Carrefours Jeunesse Emploi	9	5	5	4 (4%)	1 (1%)	3 (4%)
Services sociaux / réseau scolaire	2	7	0	12 (12%)	9 (9%)	7 (9%)
Centres jeunesse	6	7 (6%)	10 (11%)	6 (6%)	3 (3%)	3 (4%)
Entreprises d'insertion	4	6	2	3 (3%)	3 (3%)	1 (1%)
Médias / Internet	6	0	0/2	5 (5%)	4 (4%)	10 (13%)
Bouche à oreille/Famille	60 (56%)	56 (49%)	42 (48%)	41 (41%)	46 (46%)	29 (38%)
Retour en stage	6	7	0	4 (4%)	14 (14%)	7 (9%)
Autres	2	3	5	0	7 (7%)	4 (5%)

Le **bouche à oreille** demeure la principale source de référence pour les jeunes rencontrés en entrevue individuelle. Un jeune sur 10 demande à faire un **retour en stage**. Un jeune sur 10 est référé par les **Services sociaux/Réseau scolaire**.

² En 2016, les CLE de Pointe-aux-Trembles et de Rivière-des-Prairies ont été rapatriés, respectivement, dans celui de Mercier et celui de Montréal-Nord.

Un effort particulier a été investi en 2020 pour améliorer nos stratégies de recrutement par l'intermédiaire des réseaux sociaux et en améliorant le site Web de l'organisation. L'augmentation notable de 13% (2020) par rapport à 4% (2019) comme source de référence des jeunes rencontrés reflète l'efficacité des nouvelles mesures mises en place pour joindre les jeunes à travers les médias et internet.

Raisons d'entrer en stage des jeunes rencontrés³

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Motivation personnelle et professionnelle						
Accomplissement personnel	95	83	54	66	76	65 (84%)
Rompre l'isolement	44	50	29	37	35	32 (42%)
Avoir un revenu	103	110	85	77	78	57 (74%)
Responsabilité sociale/parentale	47	32	13	22	30	16 (21%)
Stabilité	102	117	59	56	71	47 (61%)
Obtenir une expérience au Québec	0	11	8	9	5	5 (6%)
Orientation professionnelle						
Ébénisterie	75	67	63	55	61	54 (70%)
Travail manuel	74	73	68	66	63	49 (64%)
Commis de bureau	23	24	18	12	19	14 (18%)
Choix du Boulot vers...						
Avoir du soutien/encadrement	92	93	74	76	78	63 (82%)
Soutien après stage	88	67	30	28	53	31 (40%)
Attestation de compétences	93	94	59	50	62	51 (66%)

Les candidats au stage sont toujours motivés principalement par leur **besoin d'accomplissement, d'avoir un revenu**, ainsi que d'avoir du soutien et l'encadrement offerts par Le Boulot vers...; la recherche de stabilité demeure également une source principale de motivation.

Pas de % de comparaison avec les années précédentes? Cela permettrait de commenter s'il y a de nouvelles tendances ou une stabilité dans le temps des motivations qui conduisent les jeunes à désirer faire un stage au Boulot vers...

³ Il est à noter que le nombre total de raisons mentionnées est supérieur à celui des jeunes rencontrés, ceux-ci pouvant en nommer plusieurs.

Les stagiaires 2020

Au total, 55 jeunes ont été, à un moment ou l'autre de l'année, en stage au Boulot vers... 13 l'avaient amorcé en 2019, tandis que 9 le termineront en 2021.

Profil

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sexe						
– Homme	77%	72%	69%	72%	74%	73%
– Femme	23%	28%	31%	28%	26%	27%
Âge moyen	20,01	20,45	20,55	21,18	20,67	21,21
Scolarité						
– % égal ou inférieur au Sec. III	79%	74%	65%	75%	74%	51%
– % égal ou inférieur au Sec. II	62%	58%	55%	62%	56%	35%
– incluant % de niveau pré-secondaire	10%	15%	14%	14%	10%	13%
Statut à l'embauche						
– sans revenu	73%	60%	59%	51%	61%	69%
– aide sociale	25%	35%	31%	42%	30%	20%
– assurance emploi	1%	0%	2%	5%	3%	4%
– emploi précaire	1%	5%	7%	2%	7%	7%
Appartenance						
– minorité ethnique	1%	2%	2%	1%	1%	9%
– minorité visible	44%	41%	35%	37%	35%	18%
Langue maternelle autre que le français	43%	32%	24%	27%	29%	18%
Provenance						
– hors-Canada	21%	26%	20%	25%	19%	15%
– extérieur région de Montréal	5%	9%	1%	8%	3%	11%
– région métropolitaine Montréal	74%	65%	78%	66%	78%	75%
Responsabilité parentale	17%	9%	8%	13%	11%	9%
Territoire (CLE) d'origine						
– Hochelaga-Maisonneuve et environs ⁴	47%	56%	52%	60%	59%	62%
– Nord de Montréal ⁵	41%	32%	20%	12%	15%	28%
– Ouest de l'île	4%	4%	4%	0	3%	7%
Source de la référence ⁶						
– CLE/CJE	18%	20%	12%	14%	1%	8%
– Médias et site Internet	5%	1%	2%	6%	4%	11%
– Bouche à oreille	52%	46%	49%	41%	51%	36%
– Retour en stage	5%	7%	4%	4%	17%	16%
– Organisme communautaire	7%	7%	16%	17%	12%	16%
– Centres Jeunesse/services sociaux	6%	8%	8%	6%	11%	11%

⁴ Cette catégorie comprend : Hochelaga Maisonneuve, Mercier, Rosemont

⁵ Cette catégorie comprend : Montréal Nord (Rivière-des-Prairies) et St-Michel

⁶ À noter que seules les sources de référence principales sont inscrites à ce tableau

Les stagiaires de 2020 demeurent majoritairement des **hommes**.

Les stagiaires proviennent toujours majoritairement de **Hochelaga-Maisonneuve et de ses environs** (62%), dont 26 proviennent du quartier Hochelaga-Maisonneuve et 5 de Mercier. Leur principale source de référence demeure le **bouche à oreille** (36%), qui comprend la famille, les amis et la référence d'anciens stagiaires. Nous constatons une augmentation significative des références via les médias sociaux (11%) et les organismes communautaires (16%). En ce qui a trait à un retour en stage, les 8 des 9 jeunes ayant eu cette deuxième opportunité ont démontré un engagement considérable. N'ayant pas réussi leur première entrée en stage, dans les années antérieures, ils ont une moyenne de 720 heures travaillées. Un seul n'a pas réussi la période de probation.

En comparaison aux années antérieures, le **niveau de scolarité moyen** a considérablement augmenté cette année. Seulement la moitié des stagiaires ont un niveau égal ou inférieur au Sec. III (74% en 2019). Par contre, le pourcentage de jeunes **n'ayant pas accédé au secondaire**, soit 13%, est une donnée stable depuis plusieurs années. 11% des jeunes ont une responsabilité parentale, un résultat légèrement en diminution à comparer à celui de 2019.

Le pourcentage de jeunes appartenant à une **minorité visible** continue de diminuer, passant de 35% en 2019 à 18% en 2020. La langue maternelle autre que le français est également en diminution (18%).

Analyses différenciées

Afin de mieux comprendre la réalité des stagiaires, nous avons dressé des profils différenciés selon le sexe, l'âge, le statut à l'embauche, le résultat après stage et le territoire d'origine. Ces données sont présentées en annexe. En voici les faits saillants.

- Les **15 femmes**, formant 27% des stagiaires, sont plus nombreuses à provenir du Nord-Est de Montréal (27% vs 15% pour l'ensemble des stagiaires) et présentent moins de difficultés d'apprentissage. Elles sont plus nombreuses à terminer le stage (64% des femmes vs 47% pour l'ensemble des stagiaires). Des **40 hommes**, 10 ont quitté en cours de probation⁷ (25%) et 9 (23%) en cours de stage; ils sont moins scolarisés, dont 13% n'ayant pas accédé au secondaire.
- Les **8 jeunes âgés de 16 et 17 ans** forment 15% de l'ensemble des stagiaires. Ils sont principalement des hommes (75%) en provenance des secteurs de Rosemont/Petite-Patrie et Mercier/Hochelaga Maisonneuve (75%). Leur principale source de référencement est le bouche à oreille (63%). Les autres ont entendu parler de notre mission grâce aux partenaires communautaires et sociaux. Six jeunes sur huit ont une scolarité inférieure ou égale au Sec. III et ils présentent plus de difficultés d'apprentissage (75%), dont deux n'ont pas terminé le niveau primaire. La moitié ont connu des démêlés avec la justice pénale pour les adolescents. De ces jeunes, **seulement 1 a quitté durant la période de probation et 3 en cours de stage**. Malgré que tous ont mentionné dès l'entrevue d'embauche leur besoin d'encadrement et d'accomplissement personnel, il a été clairement difficile, pour la moitié d'entre eux, de persévérer et de répondre favorablement aux conditions de stage.
- Les **8 jeunes âgés de 25 ans et plus** sont tous des hommes et proviennent majoritairement des arrondissements Mercier/Hochelaga-Maisonneuve et Rosemont/Petite-Patrie (63%). En ce qui a trait à leur scolarité, 13% n'ont pas accédé au niveau secondaire. De ces jeunes, **3 ont quitté durant la période de probation (38%) et 1 en cours de stage (13%)**. 75% des jeunes de cette

⁷ Ces pourcentages sont calculés sur l'ensemble des stagiaires moins ceux toujours en stage au 31 décembre.

catégorie avaient des problèmes avec la justice à leur entrée en stage, en comparaison à 42% pour l'ensemble des stagiaires.

- À leur embauche, 11 jeunes étaient **prestataires de l'aide sociale**. Les hommes en représentent 91% (vs 73% pour l'ensemble des stagiaires). Ils proviennent principalement de l'arrondissement Mercier/Hochelaga-Maisonneuve (82%). Ils se distinguent par les caractéristiques suivantes : 64% d'entre eux ont un secondaire III ou moins et 27% n'ayant pas accédé aux études secondaires, ce qui est deux fois plus que la moyenne de tous les stagiaires. De ces jeunes, **3 ont quitté en cours de probation et 3 autres en cours de stage**.
- À leur embauche, 38 jeunes étaient **sans soutien public du revenu**. Ils sont globalement plus jeunes que l'ensemble des stagiaires (les 16-17 ans n'étant pas admissibles à l'aide sociale). Proportionnellement, ils proviennent de différents quartiers de Montréal. De ces jeunes, **24% ont quitté en cours de probation et 32% en cours de stage**.
- Les 34 jeunes en provenance de **Mercier/Hochelaga-Maisonneuve** et ses environs sont principalement des hommes (76%) et ont comme caractéristique leur plus faible appartenance à des minorités visibles. De ces jeunes, **15% ont quitté en cours de probation et 32% en cours de stage**. Quant aux 9 jeunes en provenance des quartiers de **Montréal-Nord et St-Michel**, ils ont une meilleure réussite scolaire car 88% ont plus d'un secondaire III. Il est à noter que 7 de ces jeunes sont sans soutien public du revenu à leur entrée en stage. De ces jeunes, **33% ont quitté en cours de probation et 22% en cours de stage**.
- Les stagiaires ayant une **responsabilité parentale** sont, en moyenne, âgés de 20,75 ans, ce qui est légèrement plus bas que la moyenne d'âge du groupe (21,21). À l'entrée en stage, tous ces parents sont sans soutien public du revenu. 75% d'entre eux n'ont pas réussi leur participation, ayant quitté en moyenne après seulement à peine 12 semaines travaillées.

Autres caractéristiques

Grâce à l'implantation en janvier 2009 de sa base de données, dans laquelle sont également inscrites les notes d'intervention, Le Boulot vers... peut systématiser sa connaissance des multiples difficultés vécues par les stagiaires en comptabilisant les sujets abordés dans leurs rencontres avec les membres de l'équipe d'intervention.

Plus de 1258 notes (en 2019, 1663) relatives aux stagiaires de 2020 ont été enregistrées dans la base de données. Ces notes ont été catégorisées à l'occasion de **575 rencontres** (en 2019, 468), soit une moyenne de 10 rencontres par stagiaire. La diminution du nombre de notes s'explique par le fait que nous avons été fermé pendant près de deux mois. De plus, les membres de l'équipe de gestion⁸ ont contribué au cours de l'année grâce à leurs compétences en intervention au suivi des stagiaires, sans systématiser dans la base de données leurs notes. Ainsi, ils ont pu aider à contrer le manque de ressources en intervention en répondant aux besoins des stagiaires, ce qui a représenté une surcharge de travail pour eux.

L'examen de ces données permet de constater que, s'il apparaît comme allant de soi que les jeunes qui ont recours aux services du Boulot vers... éprouvent des difficultés à s'intégrer au marché du travail, il est important de souligner la corrélation de ces difficultés avec d'énormes problèmes de **santé mentale**, diagnostiquée ou non (9 jeunes sur 10), de **santé physique**, diagnostiquée ou non (7/10), de **marginalisation de longue durée** (2 jeunes /3) et de **désorganisation** (2 jeunes /3). Des problématiques dont la présence est toujours significative en 2020 tout comme :

⁸ Les membres de l'équipe de gestion ont des formations universitaires en service social, psychologie et psychoéducation.

- les **difficultés d'apprentissage** (60%) (2019, 47%)
- la **toxicomanie** (76%) (2019, 67 %)
- les démêlés avec la **justice** (40%) (2019, 42%)
- les victimes de **violence** (76%) (2019, 46%)
- les problèmes de **comportement** (60%) (2019, 63%)
- les **habiletés sociales** (71%) (2019, 65%)
- le **manque d'estime de soi** (89%) (2018, 80%)
- les **conditions et habitudes de vie** (87%) (2019, 82%)
- les **relations familiales** conflictuelles (78%) (2019, 76%)

Problématiques vécues par les jeunes

Type	% en 2020	% en 2019	% en 2018	% en 2017	% en 2016	% en 2015
En lien avec la santé physique et mentale						
Santé physique diagnostiquée	64%	38%	47%	46%	40%	29%
Santé physique non diagnostiquée	58%	33%	68%	63%	52%	39%
Santé mentale diagnostiquée	42%	25%	31%	24%	20%	16%
Santé mentale non diagnostiquée ⁹	89%	49%	56%	63%	66%	79%
Toxicomanie	76%	67%	62%	49%	48%	51%
Désorganisation	65%	42%	47%	40%	33%	39%
En lien avec la citoyenneté						
Habilités sociales ¹⁰	71%	65%	80%	49%	61%	60%
Estime/confiance en soi	89%	64%	70%	59%	61%	75%
Identité ¹¹	20%	24%	30%	47%	67%	66%
Intégration sociale	60%	43%	78%	88%	92%	73%
Intégration culturelle	18%	21%	22%	18%	32%	22%
Marginalisation de longue durée ¹²	62%	33%	41%	48%	48%	54%
Comportement ¹³	60%	63%	72%	69%	86%	68%
Justice ¹⁴	40%	42%	41%	31%	33%	32%
Difficultés d'apprentissage	60%	47%	53%	54%	46%	45%
En lien avec les habiletés familiales, conjugales et parentales						
Paternité/maternité	16%	14%	16%	13%	16%	15%
Relations familiales	78%	76%	84%	70%	73%	73%
Relations conjugales	44%	26%	40%	33%	36%	41%
Sexualité	33%	18%	14%	13%	15%	23%
Victime de violence	76%	46%	41%	39%	24%	42%
LGBTQ ¹⁵	13%	-	-	-	-	-
En lien avec les conditions de vie						
Conditions de vie / Logement	71%	58%	72%	70%	65%	60%
Organisation personnelle	85%	85%	79%	70%	35%	47%
Habitudes de vie	87%	82%	75%	58%	75%	72%
Dettes/budget	58%	43%	68%	58%	70%	67%

⁹ Troubles du sommeil, anxiété, stress

¹⁰ Relations interpersonnelles dans la vie privée et professionnelle

¹¹ Identité existentielle

¹² Provenance de l'extérieur de Montréal ou exclus du marché du travail depuis longtemps

¹³ Aggressivité, violence, rapport avec l'autorité

¹⁴ Probation, maison de transition, contraventions

¹⁵ Une nouvelle réalité comptabilisée en 2020 puisqu'elle peut représenter un enjeu pour ces jeunes dans leur insertion

L'adaptation au travail

Probation

Des 42 (61 en 2019) jeunes entrés en stage en 2020, 13 (31%), ont interrompu leur parcours durant la période de probation d'un mois qui précède la signature du contrat d'engagement (44% en 2019).

Non seulement utilisée par le personnel de l'entreprise – tant l'équipe d'intervention que celle de la production – comme période au cours de laquelle sont évalués les besoins des jeunes embauchés et l'adéquation des services du Boulot vers..., la période de probation permet d'éveiller les habiletés cognitives des stagiaires (4 formations Apprendre à apprendre). Elle permet également de concentrer, au cours de la troisième semaine, la formation technique de base (4 formations incluant une formation spécifique en santé et sécurité). Une autre formation est aussi dispensée, au cours de la quatrième semaine, sur la formulation des objectifs personnels. Suite à celle-ci les stagiaires sont rencontrés individuellement par l'intervenant psychosocial. Il s'agit là d'une étape décisive pour leur engagement en stage.

L'importance accordée à la formation permet de doter l'équipe d'une meilleure connaissance de chaque jeune; pour le jeune, d'une meilleure connaissance de lui-même et de l'offre de service du Boulot vers... Cette concentration de la formation dans le premier mois de stage – qui permet aux jeunes de se positionner rapidement sur leur engagement dans celui-ci – est un facteur positif.

En moyenne, ces jeunes ont quitté après avoir travaillé **2,9** semaines (en 2019, 2,03). Certains des jeunes ayant quitté ont été référés à des programmes de pré-employabilité ou de recherche d'emploi, d'autres à des ressources médicales appropriées à leur condition.

Interruptions de parcours durant la probation

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de jeunes	31 (39%)	37 (37%)	28 (42%)	27 (44%)	27 (44%)	13 (31%)
Nombre d'heures moyen	74,15	71,11	74,31	62,71	54,71	73,88

Profil des jeunes ayant interrompu leur parcours durant la probation

Globalement, les jeunes qui ont quitté durant la période de probation sont majoritairement des hommes (85%) et sont légèrement plus âgés (moyenne de 21,54 ans) que l'ensemble des stagiaires.

À noter l'aggravation substantielle des problématiques vécues par ces jeunes, notamment les problèmes d'organisation personnelle (92%), les habitudes et conditions de vie (85%), la toxicomanie (85%), les problèmes de comportement et d'habiletés sociales (85%), les problèmes de santé mentale (92%) et de santé physique (62%), les victimes de violence (85%) et la marginalisation de longue durée (77%). Ces problématiques, plus graves et plus nombreuses, expliquent la difficulté de plusieurs jeunes à rester mobilisés dans leur stage. La majorité (92%) éprouvaient des difficultés d'intégration à leur arrivée en stage.

Ce ne sont pas les difficultés d'apprentissage qui distinguent ces jeunes dont la probation n'a pas été réussie. Seulement 38% d'entre eux ont un secondaire III ou moins. Nous constatons également qu'ils ont eu l'opportunité de travailler plus longtemps avant que leur participation soit interrompue. Cela peut être expliqué par la tentative de l'équipe d'intervention de maximiser les chances de réussite de chacun des stagiaires en leur donnant le meilleur encadrement possible et ce, le plus longtemps possible. Les raisons principales de période de probation non réussie sont le départ volontaire sans explication (4), les problèmes de santé physique/mentale (3), les troubles de comportement (5) et la toxicomanie (1).

Cheminement des stagiaires

Les 29 jeunes (34 en 2019) qui ont signé un contrat d'embauche après la période de probation se sont joints aux 13 déjà en stage dans l'atelier et le bureau.

Durée du stage

La durée prévue des stages est de 5 à 7 mois, celui-ci étant complété lorsque **le jeune a atteint ses objectifs. En 2020, le nombre d'heures moyen des stages est de 640,93¹⁶** (616,84 en 2019; 652,72 en 2018; 696,67 en 2017; 710,46 en 2016 et 649,28 en 2015) pour un nombre moyen de semaines de 23,6.

Il est à noter que 14 jeunes ont bénéficié de **prolongation de stage** (5 en 2019; 15 en 2018; 14 en 2017; 7 en 2016 et 9 en 2015) afin de leur permettre de consolider leurs résultats au plan de l'intégration sociale et professionnelle. Parmi ces 14 jeunes, 8 d'entre eux ont vu leur stage être prolongé en raison de l'arrêt des activités du Boulot vers... au début de la pandémie, d'une durée de 7 semaines.

Taux d'occupation des postes¹⁷

Le **nombre de postes a toujours été de 25** (20 en atelier et 5 dans les bureaux). Suivant les mesures de distanciation physique exigées, notre taux maximal de postes a été repensé (18 en atelier et 3 dans les bureaux). Malgré cela, le nombre le plus bas de postes occupés a été de 11 (8 en 2019) et le plus élevé de 18 (19 en 2019). La moyenne est de 14,28 postes, une diminution qui se poursuit si on compare à celle de 2019 (14,50), 2018 (17,28), 2017 (18,65), 2016 (20,6), 2015 (21,7), 2014 (21,56), 2013 (22,48), 2012 (19,9). Malgré un effort important au chapitre du recrutement, la difficulté observée dans l'occupation des postes tient davantage à la pandémie qu'à la capacité de plusieurs stagiaires à se maintenir en stage.

Valorisation de la réussite

Afin de soutenir leur réussite, Le Boulot vers... applique un système de reconnaissance des comportements positifs des stagiaires. En 2020 :

- 17 (31%) jeunes ont reçu un certificat soulignant leur ponctualité et leur assiduité pendant une période d'un mois (16 en 2019, 24 en 2018, 22 en 2017, 28 en 2016 et 33 en 2015) Au total, 37 certificats ont été décernés (34 en 2019, 76 en 2018, 52 en 2017, 59 en 2016, 92 en 2015). Six jeunes ont reçu des certificats à plus de 3 reprises dont deux ont fait un stage parfait en terme d'assiduité (6 et 7 mois sans aucune absence ou retard non justifié). La diminution du nombre de certificats donnés est une conséquence de la diminution de jeunes en stage et non pas de difficultés d'engagement.
- 3 jeunes ont été promus chef d'équipe en reconnaissance de leur leadership, de leur engagement ainsi que de leur ponctualité et assiduité. Deux de ces 3 jeunes étaient à leur deuxième stage au Boulot vers...
- 17 stagiaires ont reçu la formation de finisseur en raison de leur assiduité, de leur ponctualité, de leurs habiletés manuelles et de leur conscience de l'importance de la qualité du travail;
- depuis l'automne 2014, dans le cadre de sa campagne de prévention de la santé et sécurité au travail (SST), Le Boulot vers... décerne mensuellement un « méritas » pour l'engagement en santé

¹⁶ La statistique exclue ceux qui ont quitté après la période de probation

¹⁷ Voir l'annexe 2 pour plus de détails.

et sécurité. 7 ont été décernés en 2020. De plus, quatre stagiaires ont été nommés membre du comité SST ou du comité Développement durable de l'entreprise.

Le Boulot vers... applique également un **système sanctionnant les comportements négatifs**. Selon la gravité des comportements et leur répétition, les conséquences vont de l'avis verbal, à la suspension d'un ou de plusieurs jours et peut conduire jusqu'à la fin de stage.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre total de stagiaires	96	101	83	81	72	55
Stagiaires sanctionnés	60%	44%	63%	46%	50%	65%
Stagiaires sanctionnés à plus d'une reprise	35%	37%	55%	38%	45%	53%
Retards et absences non motivés	53%	44%	50%	40%	39%	52%
Avis verbaux et écrits	75%	75%	83%	73%	70%	65%

36 stagiaires ont été sanctionnés; 27 d'entre eux à plus d'une reprise. Les sanctions ont été appliquées principalement pour des retards et absences non motivées (52%). Elles l'ont également été pour un manque d'engagement dans le stage et dans les objectifs du stagiaire, l'absence non autorisée du poste de travail, pour des problèmes d'attitudes et de comportements à risque d'un point de vue santé et sécurité. **Les avis verbaux et écrits ont représenté 65% des sanctions.**

Nouveaux cette année, nous avons ajouté des avis disciplinaires pour le non-respect des mesures de distanciation sociale, le nettoyage des outils et des postes de travail, et bien évidemment le port du masque. Il va sans dire que des avis verbaux ont été donnés à plusieurs reprises, mais nous avons observé un grand respect des consignes sanitaires reflétant la reconnaissance de chacun d'avoir l'opportunité de travailler plutôt que d'être confiné à la maison.

Notons que 14 stagiaires ont connu une **période de réflexion**¹⁸, dont la durée a pu varier entre 1 journée à près de 2 semaines, ce qui a totalisé 95 jours d'absence durant l'année, soit environ 760 heures non travaillées.

Le maintien des sanctions ainsi que la présence des journées de réflexion indiquent un besoin grandissant d'encadrement de la part des stagiaires, étant donné leur niveau de marginalisation de longue durée.

¹⁸ Une période de réflexion permet au stagiaire de faire une pause pour repenser son besoin de stage et réviser ses objectifs. La durée de la pause est rattachée à la rapidité avec laquelle le jeune s'investit dans sa réflexion.

Le parcours

Afin de répondre aux besoins des jeunes en difficulté, Le Boulot vers... leur offre une expérience de travail, dans un cadre réel et valorisant, une formation scolaire et technique de qualité, des formations para-professionnelles pertinentes, un accompagnement personnalisé tout au long de leur démarche et des activités physiques.

Le programme d'intervention précise les compétences visées pour chacune des étapes de l'intervention, les mécanismes d'évaluation de celles-ci, le type d'encadrement à apporter au stagiaire ainsi que les personnes responsables de cet encadrement. Il régit également l'entrée par cohorte des stagiaires, favorisant ainsi l'apprentissage par petits groupes. Un plan systématique d'acquisitions théoriques et pratiques vise à assurer que tous les stagiaires bénéficient de la même formation sans égard au type de contrat en cours d'exécution dans l'atelier ou du poste occupé dans le bureau.

Accompagnement personnalisé

L'accompagnement de chacun des stagiaires dans sa démarche personnelle relève plus particulièrement de l'intervenant psychosocial qui voit à le soutenir dans **l'atteinte des objectifs** qu'il se fixe à son entrée au Boulot vers... L'intervenant anime également des **rencontres hebdomadaires**, les « vies de groupe ». Ces rencontres ont pour objectif d'aider collectivement les stagiaires à sortir de leur isolement (par le constat qu'ils partagent des difficultés communes avec leurs collègues) et à développer de meilleurs rapports entre eux et avec l'autorité, en misant sur leur sentiment d'appartenance à leur unité de travail. Afin de favoriser un meilleur esprit d'équipe, l'intervenant psychosocial aborde avec les stagiaires les sujets comme le travail d'équipe, la perception, le langage verbal et non verbal, le sens des responsabilités individuelles et des responsabilités de groupe.

Le Boulot vers... s'appuie sur **l'expertise de nombreux organismes de la communauté**, en leur **référant** des stagiaires. Pour l'ensemble des stagiaires de l'année 2020, les intervenants les ont référés à 42 occasions (66 en 2019), principalement à des services sociaux, des cliniques médicales, des ressources d'hébergement et alimentaires d'urgence. Cela s'explique en partie par le nombre moindre de jeunes en stage en 2020.

Une **intervention de façon particulièrement soutenue** a été effectuée à 41 reprises (73 en 2019), en **partenariat** avec d'autres organisations dans la résolution de **problématiques particulières**. Ces dernières se situent principalement en santé physique et mentale, troubles d'apprentissage et conditions de vie. Il est à noter que des intervenants de **centres jeunesse** ont été partenaires d'intervention pour 2 stagiaires.

Au total, seulement **83 références ou interventions en partenariat** (183 en 2019) **ont été notées au cours de l'année**; ce résultat ne reflète pas l'ensemble des services rendus aux stagiaires.

Offrir un cadre de travail réel, valorisant...

Pour que l'apprentissage soit efficient, il importe qu'il soit pertinent. Il est indispensable que les conditions de travail, salariales et de production offertes par l'entreprise se rapprochent le plus possible de celles de l'industrie et que ses méthodes de travail, techniques et outils soient similaires.

... et sécuritaire

Ainsi, **12 événements** se sont produits en 2020 (15 en 2019, 10 en 2018, 9 en 2017, 5 en 2016 et 10 en 2015). Cinq dossiers ont été ouverts à la CNESST. L'un d'entre eux a conduit à un arrêt de stage. Deux autres événements ont nécessité une vingtaine de journées d'absence.

Mis en place en 2014, le comité santé et sécurité est composé de membres du personnel et de stagiaires et a comme but principal de rendre les stagiaires conscients de leur espace et des risques d'accident ou incident liés à leur travail. Depuis 2017, un stagiaire est nommé responsable du ménage, entretien et rangement de l'usine, en raison de leur impact sur la sécurité.

Formation scolaire et technique

Partenaire du Boulot vers... depuis l'automne 2015, la Commission scolaire de la Seigneurie des Mille-Îles (CSSMI), via son Centre Multiservice Ste-Thérèse, attribue des attestations suite aux évaluations de mi-stage et de fin de stage; afin d'encourager les efforts de chaque stagiaire, toutes les heures travaillées font l'objet d'une reconnaissance de la CSSMI.

Type d'attestation	Métier semi-spécialisé et non spécialisé	Nombre
Reconnaissance de formation en entreprise	n.a.	27
Certificat de Préparation au marché du travail	n.a.	12
Relevé de compétences, pouvant inclure l'obtention d'un Certificat de métier semi-spécialisé (CFMS)	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvrier à la préparation des bois massifs • Ouvrier à la préparation des panneaux de bois • Assembleur de meubles ou d'armoires • Préposé à la finition • Auxiliaire de bureau • Préposé au sablage 	<p>6</p> <p>1</p> <p>8</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>5</p>

Au total, **33 certificats ont été décernés**, toutes catégories confondues, à 27 stagiaires (69 certificats à 42 stagiaires en 2019). Les 14 stagiaires ayant reçu un relevé de compétences sont récipiendaires, dans les mois suivant la fin de leur stage, d'un Certificat de formation pour un métier semi-spécialisé (CFMS) du Ministère de l'Éducation. Il est à noter que les compétences de 5 stagiaires ont été reconnues dans deux catégories de métiers. La fermeture du Centre Multi-Services de Ste-Thérèse durant une bonne partie de l'année 2020 a eu pour conséquence une diminution des reconnaissances des heures ainsi que des attestations, peu importe la catégorie. De plus, l'exigence du Ministère de l'éducation d'avoir une preuve d'un 6^e année du primaire réussi est un des facteurs nuisant à la reconnaissance des compétences des jeunes en insertion. Cette difficulté pour nos jeunes d'avoir une preuve de scolarité a été décuplée par la fermeture des écoles. Le nombre de remises de relevés de compétences ne reflète pas la réalité des compétences acquises de nos jeunes à travers leur stage dans l'usine d'ébénisterie et/ou les bureaux.

Tutorat

L'enseignante en insertion sociale accueille les nouveaux stagiaires avec une discussion individuelle au sein de laquelle elle les questionne sur leur historique scolaire : *aimais-tu l'école, faisais-tu tes devoirs? Quelles matières étaient faciles pour toi? Difficiles? Quel niveau scolaire as-tu réussi? Pourquoi as-tu arrêté l'école? As-tu travaillé depuis que tu n'es plus aux études?* Ce premier contact permet de cerner les besoins et les enjeux liés à la réussite scolaire.

Des évaluations de niveau pré-secondaire sont administrés à chacun en français et en mathématiques dans le but d'évaluer leur niveau scolaire et leur capacité d'apprentissage sans se fier uniquement aux bulletins. Pour les jeunes ayant atteint leur secondaire IV et plus, l'enseignante leur demande de faire une production écrite. Des rencontres individuelles sont prévues de façon hebdomadaire afin d'améliorer suffisamment leurs connaissances en ces matières utilitaires dans le but de vivre un succès dans les tâches exigées dans l'usine d'ébénisterie et/ou dans les bureaux.

Un travail de collaboration est fait à tous les débuts de semaine avec l'enseignant en insertion sociale et professionnelle pour faire le point sur l'évolution des besoins et des compétences acquises des jeunes car certains désirent retourner aux études après leur stage, ce qui exige parfois une préparation au TDG (test de développement général) ou au TENS (test d'équivalence de niveau secondaire). En 2020, **2 jeunes ont fait un retour aux études professionnelles en passant par le TDG.**

De plus, l'enseignante travaille en partenariat avec des centres scolaires ou avec d'autres organismes communautaires du quartier pour optimiser les outils de travail utiles à l'encadrement des apprentissages des stagiaires. Par exemple, le Carrefour jeunesse-emploi Hochelaga et sa brigade des liseurs publics, un projet permettant de lire un court extrait aux stagiaires d'un livre en main (roman, texte d'une pièce de théâtre, recueil de nouvelles) et offrir ensuite le livre en question à un des auditeurs. Le but étant de ramener de façon ludique les gens vers les mots écrits pour arriver à rehausser les compétences en lecture et, peut-être, susciter des retours vers les bancs d'école.

Formations para-professionnelles (éducation citoyenne)

En plus de la formation technique, les stagiaires reçoivent des formations para-professionnelles offertes en collaboration avec les ressources du milieu. Vous en trouverez la liste en annexe 3. Depuis 2017, notons l'importance de la contribution du groupe Exeko dont les formations contribuent à la sensibilisation à l'engagement citoyen.

Activités physiques

Maintenant partie intégrante du programme de formation, le volet « 3,2,1 Action » permet aux stagiaires de participer, chaque semaine, à deux périodes d'activité physique d'une durée d'environ 1 heure. Nous avons adapté ces sessions d'entraînement pour maintenir la distanciation. Même pendant le confinement de 7 semaines vécu au printemps, le kinésologue a poursuivi ses activités en vidéoconférence individuelle, pour permettre à chacun de garder ou continuer de développer de saines habitudes de vie. Ces moments privilégiés ont permis, pour certains, de lutter contre le stress, l'anxiété et la déprime, bouger, méditer et garder un mode de vie le plus actif possible.

Orientation professionnelle et soutien à la recherche d'emploi

Tout au long de leur stage, les jeunes sont rencontrés individuellement par l'enseignant en insertion socio-professionnelle afin d'explorer différentes avenues pour leur cheminement. Par la suite, ils participent à des ateliers MDRE (méthode dynamique de recherche d'emploi), qui ont pour objectif de réduire le stress lié à la recherche d'emploi effectuée durant les deux dernières semaines du stage, les jeunes ayant déjà établi leur stratégie de recherche.

Au total, l'enseignant a tenu **121** (144, en 2019) **rencontres avec 25** (32, en 2019) **stagiaires**. En plus du soutien à la rédaction de leur curriculum vitae, des stagiaires ont été accompagnés particulièrement dans leur recherche d'emploi et, en vue d'un retour à l'école, 5 pour la préparation au test de développement général (TDG) et/ou au test d'équivalence de niveau secondaire (TENS).

Les résultats de l'intervention

Que ce soit au plan de la production, de l'administration et de l'intervention, chaque membre de l'équipe du Boulot vers... est conscient de son rôle dans le parcours individuel des stagiaires et le joue de façon concertée et cohérente.

Récapitulatif du nombre total de jeunes ayant été en stage

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de stagiaires au 1 ^{er} janvier	16	20	17	19	11	13
Nombre de jeunes n'ayant pas complété la probation	31	37	28	27	27	13
Nombre de stagiaires entrés dans l'année, excluant les probations	49	44	38	35	34	29
Nombre total de jeunes ayant été en stage durant l'année	96	101	83	81	72	55

Cheminement des stagiaires

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Nombre total de stagiaires	65	64	83	81	72	55	
Nombre de jeunes en stage au 31 décembre	21	17	19	12	13	12	
Nombre total de stages terminés	44	47	36	44	32	30	
Stages complets	Nombre	34	39	34	34	19	20
	Pourcentage des stagiaires	78%	83%	81%	77%	60%	67%
	Nombre d'heures moyen	649	710	801	717	617	844
Stages incomplets	Nombre	10	8	2	10	13	10
	Pourcentage des stagiaires	22%	17%	19%	23%	40%	33%
	Nombre d'heures moyen	313	422	262	434	301	236

Des **dix jeunes ayant quitté en cours de stage**, sept vivaient des difficultés judiciaires, cinq avaient des problèmes de consommation, huit éprouvaient des problèmes de santé mentale importants et trois des problèmes de santé physique. Plus de la moitié d'entre eux **connaissaient des difficultés d'apprentissage**. Cinq étaient âgés entre 16 et 17 ans à leur arrivée en stage.

Ces derniers ont été en stage pendant une moyenne de 236 heures (environ 9 semaines). Bien que cette période a pu constituer, pour certains, une expérience significative dans l'acquisition de compétences personnelles et professionnelles, pour d'autres cela a démontré la gravité des problématiques vécues et la marginalisation longue durée qui ne se corrige pas dans un contexte d'entreprise d'insertion exigeant un travail à temps plein.

Notons qu'ils ont accès au soutien après stage pour continuer à les assister dans leur insertion en emploi durable, mais surtout dans l'accompagnement et la référence vers des organismes et/ou services sociaux plus appropriés à leurs besoins.

Occupation des jeunes ayant complété leur stage

Des jeunes dont le taux de placement, en emploi et aux études, est de 50%. Un taux très satisfaisant compte tenu des difficultés d'employabilité et des fermetures de plusieurs manufactures et entreprises. Le taux de chômage accru amène une compétition au marché du travail. C'est d'autant plus difficile pour ceux qui tentent de s'y intégrer compte tenu de leur marginalisation longue durée et de l'accroissement continu de leur mauvaise condition de santé physique et mentale.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
En emploi	15	44%	27	69%	22	61%	22	50%	19	26%	9	30%
Aux études	6	18%	5	13%	5	14%	4	9%	4	6%	6	20%
Emploi/études	6	18%	2	5%	2	6%	1	2%	3	4%	0	0%
En congé parental	0	0%	3	8%	0	0	0	0	0	0	1	3%
En recherche d'emploi	7	20%	2	5%	5	14%	7	16%	4	6%	4	13%
Taux de placement	80%		87%		81%		77%		81%		50%	

La consolidation de l'insertion sociale et professionnelle

En 2020, 45 anciens stagiaires ont pris contact avec Le Boulot vers... (37 en 2019, 90 en 2018, 147 en 2017, 65 en 2016, 78 en 2015).

Sujets abordés	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
En lien avec l'emploi		28%		22%		13%		14%		70%		55%
– soutien à la recherche d'emploi	48		35		63		26		28		30	
– révision du curriculum vitae	7		7		19		11		34		15	
– orientation professionnelle	28		8		16		0		16		18	
– soutien au maintien en emploi	35		15		16		13		7		6	
En lien avec les études		8%		7%		8%		5%		22%		25%
– orientation scolaire	26		17		38		4		9		12	
– recherche de programme d'étude/d'établissement	4		3		4		3		13		10	
– soutien au maintien aux études	4		1		12		9		3		6	
– reconnaissance d'acquis	0		0		0		2		2		4	
En lien avec l'insertion sociale		64%		71%		64%		31%		8%		20%
– relations avec Emploi-Québec	10		2		19		16		2		10	
– référence à des ressources	40		70		147		34		3		17	
– problématiques de santé	67		33		104		25		4		9	
– conditions de vie	85		33		103		18		1		13	
– relations sociales	69		24		99		20		0		5	

Le soutien après stage.

Comme la COVID-19 sévit encore et continue d'avoir des répercussions sur le taux élevé de chômage chez nos jeunes qui ont terminé dans l'année leur parcours de stage au Boulot vers... tout particulièrement dans la tranche d'âge 16-25 ans, le **service de soutien après stage** fut essentiel lors du confinement de 7 semaines et tout au long de l'année 2020 qui vient de se terminer.

L'aide principale abordée fut pour la demande de recherche d'emploi (55%), en lien avec les études (25%) et finalement en insertion sociale (20%). Cette dernière comprend les ressources alimentaires et de logement, les ressources de la santé, le soutien psychosocial à distance la plupart du temps. À noter qu'à plusieurs reprises, les jeunes ont été accueillis sans rendez-vous en situation de crise pour les aider à gérer leur anxiété.

Parmi les besoins constatés, une forte demande de soutien et d'accompagnement vers le PARAF (Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation), plusieurs demandes d'assurance emploi, de la PCU (Prestation canadienne d'urgence), et du PCRE (Prestation canadienne de la relance économie).

Nous avons également eu à offrir du soutien pour l'accès à des ordinateurs puisque tout se faisait à distance. Certains de nos anciens stagiaires en situation de précarité devaient se rendre au Boulot vers... pour diverses raisons : l'accès à un ordinateur pour effectuer leurs demandes de prestations ou suivi d'entrevue avec employeur, examens de sélection pour des programmes d'études, visites virtuelles de

centre de formation via ZOOM. Les salles multiservices des CLE et des ressources en employabilité n'étaient pas accessibles à notre clientèle, les jeunes se référaient directement au Boulot vers...

Nous avons multiplié nos efforts et nos accompagnements tout en innovant et en respectant les directives concernant la prévention de la COVID-19 dans notre milieu de travail, secteur services essentiels-fabrication de meubles à utilité sociale.

Nous avons constaté plusieurs demandes d'anciens stagiaires à l'idée de vouloir effectuer un 2^e parcours au Boulot vers... puisqu'ils ont vécu plusieurs impasses vers l'insertion durable. Les enjeux psychosociaux de la pandémie et de leur précarité d'emploi fut des problématiques auxquelles nous étions déjà en mode solution en situation de crise pour certains.

La santé mentale de nos jeunes nous préoccupe davantage, il faudra adapter notre programme d'intervention pour déjà accueillir la clientèle qui fréquentera nos services lorsque la pandémie sera terminée et que le retour aux activités dites régulières sera permis.

Mentionnons que les anciens ont une **page Facebook qui compte 358 amis**. Ce média est grandement utilisée autant dans le suivi des stagiaires actuels que des anciens.

Au cours de 2020, plusieurs activités de soutien après stage n'ont pu se tenir. Nous espérons retrouver l'opportunité de poursuivre les rencontres habituelles tenues auprès des anciens. Celles-ci permettaient de sortir de l'isolement, discuter de différentes problématiques, faire du sport, établir de nouvelles relations sociales et surtout garder un lien positif avec le personnel du Boulot vers... Le soutien après stage représente bien plus qu'une simple rencontre pour mettre à jour le curriculum vitae, par exemple. Il permet de continuer le développement des habiletés sociales, des saines habitudes de vie et des conditions de vie favorables au maintien en emploi et/ou aux études.

Une entreprise en transformation qui s'appuie sur des assises solides

L'année 2020 fut exceptionnelle non seulement parce que l'organisation a dû s'adapter aux nombreux changements apportés par l'arrivée de la pandémie COVID-19 mais aussi car le plan de relève à la direction générale de l'organisation a été actualisé en cours d'année. Le conseil d'administration a soutenu cette transition pour faciliter l'intégration du nouveau directeur général, Jean-François Lapointe qui est entrée en fonction en juillet 2020 en relève à Jeanne Doré qui a occupé ce poste pendant plus de 25 ans! Cette dernière est désormais mandatée pour réaliser le projet de relocalisation du Boulot vers... à la Tonnellerie.

Impact de la COVID-19

Comme pour l'ensemble des entreprises du Québec produisant des produits et services essentiels et non essentiels, Le Boulot vers... s'est vu dans l'obligation de cesser ses activités courantes lors du premier confinement durant la période du 26 mars au 11 mai 2020 inclusivement. Par le fait même, les activités de production ont été reportées au calendrier et la clientèle commerciale, en attente de ses meubles, a été avisé rapidement de l'ajout de délais de livraison à prévoir. Les clients et les partenaires du Boulot vers... ont démontré beaucoup de compréhension et d'ouverture face à cette situation. Plusieurs étaient confrontés à des défis similaires dans leur propre secteur d'activité.

Au-delà des activités de production, l'équipe du Boulot vers..., dans les circonstances, s'est rapidement mobilisée pour ajuster son soutien et la nature de son accompagnement auprès des jeunes stagiaires durant la période de confinement. Il était essentiel de préserver le lien avec les jeunes et donc de prévoir le maintien de l'accompagnement individuel et prévoir la tenue d'activités de groupes à distance pour nourrir les liens entre eux et face à l'organisation. Il fallait préserver notre lien de confiance, être facilement accessible pour répondre à leurs besoins de toutes sortes, assurer une veille et de l'écoute constante pour la stabilité de leur santé mentale, prévenir un trop grand isolement et les aider à demeurer mobiliser dans leur projet de vie en vue de leur retour en stage au Boulot vers... afin qu'il poursuivent leur démarche personnelle, réussissent leur stage et vivent un succès!

Les jeunes ont donc bénéficié d'un suivi psychosocial personnalisé hebdomadaire à distance durant les semaines de confinement obligatoire. Ils ont participé à des rencontres en groupe sur Facebook (groupe fermé hebdomadaire et parfois deux fois par semaine) et bénéficié, sur demande, de sessions de méditation/yoga à distance offerts gracieusement par le kinésologue avec qui le Boulot vers collabore depuis plus de 9 ans.

Plan de retour en conformité avec les normes sanitaires COVID-19 de la CNESST adapté au milieu de travail du Boulot vers...

En prévision du retour au travail, en conformité avec les directives de la Santé publique et du plan de dé-confinement du secteur manufacturier prévu par le Gouvernement du Québec, Le Boulot vers a produit un plan de retour au travail à Service Québec décrivant les mesures préventives que mis en place en vue de se donner les meilleures conditions possibles pour réussir son dé-confinement et la relance de ses activités d'insertion sociale et professionnelle auprès de jeunes en difficulté.

Un maximum de mesures de prévention sanitaires a été mis en place en tenant compte de la réalité de travail du Boulot vers. Nous croyons, qu'avec l'ajout de toutes ces mesures adaptées à notre milieu de travail, il est sécuritaire (autant que l'on puisse l'être dans les circonstances) de reprendre les activités en

vue d'assurer la sécurité des jeunes en difficulté qui font un stage d'insertion sociale et professionnelle au Boulot vers ainsi que celle de nos employés.

Retour progressif au travail des stagiaires à partir du 11 mai 2020 : une nouvelle organisation du travail adaptée à une situation exceptionnelle

Afin de respecter les consignes de prévention, compte tenu des espaces physiques et du nombre de personnes (stagiaires et employés) travaillant au Boulot vers..., il a fallu revoir nos modes de fonctionnement et réviser notre programme d'intervention.

Nous avons dû adapter les différents services offerts aux jeunes pour respecter les mesures d'hygiène et de distanciation physique notamment pour le suivi psychosocial individuel, l'accompagnement et les formations des mesures dynamiques de recherche d'emploi (MDRE) et les ateliers de groupe normalement offerts en grand groupe.

L'horaire de travail hebdomadaire des jeunes a été adapté à la situation en visant à accueillir quotidiennement le même nombre de stagiaires mais sur 4 horaires de travail différenciés avec un décalage de 15 minutes (1 horaire par petit groupe de 4-5 jeunes identifiés). Cela permet de faire une gestion responsable des pauses (AM et PM) et des heures de dîners. Ainsi, il est réaliste de faire respecter les consignes de distanciation physique en limitant le nombre de personnes en circulation à la fois et en limitant le nombre maximum de personnes dans les espaces prévus pour les aires communes de repos.

Les jeunes sont revenus progressivement sur une période de deux semaines afin de permettre à tous (employés et stagiaires) d'adopter de nouvelles pratiques de travail adaptées à la situation.

Nous avons adopté une approche privilégiant de petites équipes de travail qui fonctionneront en rotation de tâches. Le but est aussi de limiter le partage des outils et limiter les déplacements en révisant l'organisation de la production en usine pour prévenir la propagation potentielle du virus en milieu de travail.

Une attention particulière a été portée au climat de travail pour le maintien des relations harmonieuses entre l'employeur, les employés et les stagiaires. L'objectif principal est que tous se sentent rassurés par les mesures prévues de prévention et puisse se concentrer sur les raisons qui les amènent à travailler au Boulot vers comme employés et, pour les stagiaires, sur leur démarche personnelle d'insertion sociale et professionnelle.

Le personnel a été rencontré à multiples reprises pour préparer la relance des activités du Boulot vers et aussi impliqués pour le réaménagement des lieux physiques et la mise en place des règles et des consignes de prévention (nouvelles mesures hygiéniques et de distanciation sociale, ajouts de consignes aux règlements généraux à propos de la santé et sécurité au travail, etc.).

En rétrospective, Le Boulot vers... a continuellement adapté ses services de soutien et amélioré son environnement de travail (bureau et usine) au fil des nouvelles consignes de prévention communiquées par le gouvernement et la Santé publique. Dans ce contexte, malgré une grande adaptation du programme d'intervention au cours de cette période, il est à noter que nous avons réussi à répondre aux besoins des jeunes de manière adaptée en petits groupes et en individuel. Pour la clientèle commerciale, la reprise des activités de production a été intense pour répondre à leurs attentes à partir du mois de mai, durant l'été et jusqu'au début de l'automne 2020. Il fallait répondre, à la fois, aux nouvelles demandes tout en récupérant le retard de production de la clientèle commerciale qui attendaient leurs meubles depuis avant le confinement. Le secteur de la production a retrouvé son équilibre au cours du mois d'octobre 2020.

Projet Bouge vers le Boulot

Ce programme en expérimentation s'est adressé à des jeunes en difficulté ayant besoin de vivre une expérience d'implication communautaire leur permettant de développer diverses compétences d'abord, personnelles et sociales et ensuite, comme travailleur dans une perspective de pré-employabilité. C'est un programme d'intervention complémentaire à celui du Boulot vers... avec son offre de stages de formation en ébénisterie et dans les bureaux. En fait l'accent est davantage mis sur l'insertion sociale et, pour ceux qui sont prêts, sur une insertion professionnelle. Le but est de se remettre en mouvement, de rencontrer des gens, de consolider leurs conditions de vie, de développer des compétences sociales et personnelles avant d'envisager d'intégrer le milieu du travail.

La vie communautaire permet aux jeunes de sortir de leur isolement, d'ouvrir leur esprit à d'autres réalités et d'utiliser la force du groupe pour s'entraider mutuellement. Le groupe est un lieu de rassemblement, d'échanges, de renforcement positif, il est propice à la découverte de nouveaux intérêts personnels, de nouvelles aptitudes et habiletés. Grâce à la vie de groupe, les participants peuvent apprendre des compétences transférables dans un milieu professionnel comme, par exemple, la ponctualité, le respect des engagements, le travail d'équipe, l'assiduité, l'autonomie, l'éthique professionnelle et le sens des responsabilités.

L'expérience nous a amené à constater et, en quelque sorte confirmer une conviction, que les problèmes de santé, qu'ils soient physiques, neurologiques ou mentaux, nuisent à l'insertion socioprofessionnelle durable des jeunes mais que ces obstacles sont surmontables avec du soutien et des ressources mises à la disposition de ces jeunes. L'équipe de BVB a cru bon miser sur l'entraînement physique, certes, mais aussi sur la prévention, l'éducation populaire, l'accompagnement psychosocial et le référencement personnalisé.

Les interventions effectuées auprès des jeunes ont pu prendre plusieurs formes : appels dans les ressources, accompagnement à certains rendez-vous, références vers les organismes appropriés, échanges d'informations avec les professionnels externes, gestion de crise, éducation populaire, intervention formelle et informelle, suivis post-participation.

Le programme a pris fin un peu prématurément avec l'arrivée de la COVID-19 à la mi-mars 2020. Un suivi a été assuré auprès de chacun des participants jusqu'à la fin du programme et souvent pendant plusieurs mois après leur départ. Les projets de vie, suite au passage des jeunes à Bouge vers le Boulot, pouvaient être de plusieurs ordres comme l'obtention d'un emploi, un retour aux études, une participation à une mesure d'employabilité ou encore l'obtention d'un suivi médical ou psychosocial adapté.

Vie démocratique

Au 31 décembre 2020, 7 des 8 postes d'administrateurs étaient comblés (voir l'annexe ?). Les administrateurs se sont réunis à 5 reprises lors de rencontres régulières du conseil d'administration. En complément des rencontres régulières, les membres du conseil d'administration se sont fortement mobilisés en appui à l'intégration du nouveau directeur général, Jean-François Lapointe qui est entrée en fonction en juillet 2020 en relève à Jeanne Doré.

Depuis 2017, année au cours de laquelle Le Boulot vers... a adopté son **Plan de développement organisationnel, horizon 2025**, ainsi que son **Plan global d'action 2017-2020**, l'organisation se positionne comme une entreprise d'insertion sociale et professionnelle jeunesse, et se dote des orientations stratégiques suivantes :

- Documenter et promouvoir plus spécifiquement
- Poursuivre l'adaptation aux besoins des jeunes en difficulté
- Actualiser son conseil d'administration
- Élargir la notion de « meuble à utilité sociale »
- Se donner une marge de manœuvre financière.

Dans le but de mieux documenter nos pratiques, les adapter et les promouvoir, il est à noter que la recherche menée en collaboration avec l'UQAM « *Vers une compréhension des impacts sociaux des entreprises d'insertion : le cas du Boulot vers... à travers des récits de vie* » s'est poursuivie et arrivera à son terme avec une stratégie planifiée de diffusion des résultats dans le but de susciter une réflexion partagée impliquant les partenaires communautaires et institutionnels du milieu. Cette démarche à venir permettra d'échanger et de partager sur les besoins des jeunes en évolution depuis plus de 40 ans en lien avec les contextes socio-économique en changement, sur la capacité des organisations à s'adapter pour réaliser leur mission à travers les décennies et identifier des pistes de solutions pour mieux y répondre ensemble comme communauté dans une perspective de lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'implication des membres du conseil d'administration est demeurée stable au Boulot vers... en 2020. Le défi demeure de recruter de nouveaux administrateurs pour combler deux postes vacants. Malgré le contexte déstabilisant de la pandémie, une nouvelle administratrice s'est jointe au conseil d'administration en 2020 avec enthousiasme et se montre ouverte à s'impliquer sur d'éventuels comités du conseil.

En ce qui a trait à l'élargissement du meuble à utilité sociale, la participation active du Boulot vers... à plusieurs parcours de formation et de réseautage offerts par le CESIM (Conseil en économie sociale de l'île de Montréal) depuis les dernières années, aura permis de poursuivre et consolider la réflexion auprès d'une nouvelle clientèle commerciale, le milieu des affaires. En 2020 sa participation au parcours *L'économie sociale, j'achète!*, a été une belle opportunité au nouveau directeur général de développer des compétences dans le domaine de la commercialisation et donner l'occasion de jeter les bases de stratégies à mettre en place pour maintenir les liens avec notre clientèle commerciale et ouvrir de nouveaux marchés d'acheteurs interpellés par la mission du Boulot vers. Cela nous amène à revoir le design des meubles, créer et nourrir des liens privilégiés avec de nouveaux réseaux potentiels d'acheteurs, optimiser nos stratégies de communications web, etc.

Le Boulot vers... a, depuis de nombreuses années, organisé un concert bénéfice lui permettant de soulever des fonds complémentaires aux revenus de ses ventes et de ses subventions. Depuis 2017, l'organisation a consacré ses efforts à la réalisation du plan de relève à la direction générale ainsi qu'à l'avancement du projet de relocalisation de l'entreprise. Dans ce contexte de changement, Le Boulot vers... a cessé de tenir son concert bénéfice annuel afin de consacrer ses énergies pour ces derniers dossiers prioritaires. En parallèle, en 2019-2020, la réalisation d'un important projet, *Bouge vers le Boulot*, aura permis de tirer des

apprentissages pour répondre aux besoins de la clientèle jeunesse dans une perspective de pré-employabilité complémentaire à celle offerte dans le cadre des stages en ébénisterie et dans les bureaux. Ce projet aura aussi contribué à combler une partie des besoins financiers du Boulot vers... durant l'année corporative 2020. À terme, il importe de poursuivre les efforts de diversifier ses sources de financement gouvernemental (paliers et ministères), de bonifier son financement auprès de partenaires privées et de s'assurer, malgré le contexte économique instable de la pandémie, de voir à maintenir les objectifs de ventes liés à son activité commerciale de production de meubles à utilité sociale pour maintenir un équilibre financier selon son modèle d'affaires.

Gestion

Au cours de l'année 2020, l'arrivée en poste du nouveau directeur général a apporté une vision de gestion renouvelée. Il a doté l'organisation de conditions nécessaires pour mettre en place des pratiques de gestion plus près des principes de leadership partagé au sein de l'équipe en pleine transformation. Durant cette période, l'organisation fut en période importante de recrutement de personnel pour combler plusieurs postes d'emploi dont deux plus stratégiques liés à des fonctions de responsabilités dans les secteurs fondamentaux de la production et ventes et de l'intervention.

Avec l'arrivée en poste de ces deux responsables de secteurs névralgiques dans l'organisation du travail au Boulot vers..., on a procédé à un transfert de responsabilités liées à des tâches opérationnelles anciennement tenues par Marie-Ève Hubert, récemment promue au poste de direction adjointe, vers les deux responsables nouvellement engagés des secteurs de la production et de l'intervention. Cela aura permis de dégager progressivement du temps à la directrice adjointe pour assumer ses nouvelles responsabilités en communication et commercialisation en soutien à la direction générale.

L'organigramme de l'organisation a donc été révisé selon une vision de leadership partagé qui a conduit à la création d'un comité de gestion regroupant les principaux responsables de secteurs et de la direction incluant une nouvelle direction adjointe. Le mandat de ce comité de gestion est de définir les orientations stratégiques et à l'opérationnalisation du plan d'action annuel de la corporation (volets intervention-production-administration-développement organisationnel). Pour se faire, ils voient au développement d'outils, de processus et de politiques pour assurer une saine gestion de l'organisation en arrimage avec le conseil d'administration.

L'actualisation du plan de relève à la direction générale conduisant à l'abolition du poste de direction générale adjointe, le réaménagement des responsabilités aux postes de travail clés selon une nouvelle vision de gestion et l'embauche de personnel à divers autres postes de travail ont apporté nécessairement une révision de l'attribution des ressources financières en RH pour répondre aux besoins de l'organisation.

De plus, on a profité de ces changements pour mettre à jour certains outils de gestion comme les contrats de travail et améliorer nos processus administratifs comme l'utilisation du service en ligne Employeur Desjardins pour traiter la paie ; le dépôt numérique des chèques (évite perte de temps et déplacements) et le recours à deux signataires internes pour co-signer les chèques aux montants inférieur à 5 000\$.

Finalement, il est désormais possible de faire du travail à distance pour notre comptable à l'externe grâce à la mise en place du logiciel SAGE (données disponibles à distance). Cette nouvelle manière de fonctionner a demandé des ajustements entre l'équipe administrative et cette dernière pour maintenir nos pratiques de gestion comptable.

Restructuration du personnel

Au niveau des ressources humaines, en plus des nombreux ajustements apportés au sein de l'organisation décrits dans les sections précédentes, Le Boulot vers... a procédé à l'embauche de nouveaux membres du personnel :

- Embauche de Pablo Vargas au poste de Production et ventes en juin et démission à la fin septembre 2020. Retour au Boulot vers... de Pierre Théberge, qui occupait auparavant ce poste-clé.
- Embauche de Simon Bolduc comme Responsable de l'intervention.
- Embauche de Johanne Baribeau, comme professeur IS (tutorat) qui travaille en étroite collaboration avec Sylvain Delisle, professeur en insertion socio-professionnelle.
- En remplacement de congé de maternité de Jésula Taylor au poste de commis de bureau senior et en encadrement des stagiaires de bureau, embauche de Stéphanie Nounsinlapa.
- Embauche de deux étudiants, Zachary Leblanc-Lavigne et de Didier Joseph sur des postes temporaires Emploi-Été Canada comme agents de communication et aux archives.
- Embauche temporaire de trois anciens stagiaires en ébénisterie du Boulot vers... durant l'été 2020 sur des postes temporaires, comme surnuméraires, afin d'aider l'équipe surchargée de production pour répondre aux besoins de la production de meubles après le confinement.
- Contribution temporaire pour une période d'environ 6 mois de Jean Gagnon Doré aux communication et à la commercialisation du Boulot vers notamment en révisant le site Web du Boulot vers... dans une perspective de développement durable et en mettant en valeur sa mission sociale.

Projet de relocalisation à la Tonnellerie

Au lendemain de sa retraite après 25 ans à la direction générale du Boulot vers, Jeanne Doré poursuit un mandat de Responsable du projet de la relocalisation à la Tonnellerie. Sa connaissance de ce dossier qui remonte à 2011 lui permet de poursuivre efficacement son développement jusqu'à sa réalisation finale avec l'ensemble des acteurs impliqués. Elle agit en collaboration directe avec le conseil d'administration du Boulot vers. La responsable du projet Tonnellerie est conseillée par le Comité Tonnellerie constitué de deux administrateurs du Boulot vers..., Jean-François Lapointe, le directeur général nouvellement arrivée en poste et Jeanne Doré, sont membres de ce comité.

Depuis 2017, le Gouvernement du Québec appuie le développement de la relocalisation du Boulot vers à la Tonnellerie, en permettant au Ministère des Transports du Québec de céder par emphytéose le terrain et la bâtisse, après la publication par le Conseil du Trésor d'un avis d'intention en ce sens. De plus, en mars 2020, le Ministère de l'Économie et de l'Innovation du Québec accorde une subvention de 500 000 \$ au Boulot vers pour la réalisation de son projet, dans le cadre du Programme d'Immobilisation en Entrepreneuriat Collectif (PIEC). À ces deux importantes contributions du gouvernement québécois, s'ajoute, en 2018, une subvention de 25 500 \$ pour créer des outils de communication visant la mise en valeur du site alors que, pendant la même année, le Ministère de la Culture et des Communications du Québec approuve la démarche du Boulot vers pour la valorisation patrimoniale de ce site industriel. Ces outils sont présentement accessibles en ligne.

L'activité commerciale (production – ventes)

Les ventes

L'objectif ciblé de 350 000 \$ des ventes a été atteint à près de 90% (314 162 \$) malgré le contexte de la pandémie. Au total, la réalisation de 93 contrats (126 en 2019, 129 en 2018, 122 en 2017 et 133 en 2016) se situe principalement dans les catégories *logement social, garderies et milieu communautaire*. Compte-tenu de la fermeture du Boulot vers... pour le secteur de la production pendant une période de 2 mois, ce nombre de contrats (pour une période de 10 mois) est comparable aux années précédentes.

Répartition des ventes

Contrats	En valeur monétaire					En nombre de contrats				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Meuble à utilité sociale										
Garderie/CPE	22%	13%	33%	16%	9%	19%	27%	40%	33%	(22) 24%
Institutions publiques	17%	3%	3%	1%	16%	2%	3%	3%	2%	(1) 3%
Organisme communautaire	11%	2%	7%	14%	17%	15%	2%	8%	13%	(14) 14%
Logement social	40%	43%	25%	44%	39%	50%	43%	17%	23%	(30) 32%
Mobilier urbain	-	11%	13%	18%	6%	-	11%	11%	12%	(6) 6%
PVA seulement	-	7%	8%	2%	7%	-	7%	12%	10%	(14) 16%
Sous-total	90%	79%	89%	93%	94%	86%	93%	91%	93%	95%
Meuble privé										
Entreprise privée	9%	11%	3%	2%	2%	0%	0%	5%	5%	(2) 3%
Particulier	1%	1%	1%	0%	1%	5%	2%	2%	2%	(1) 2%
Sous-traitance		5%	5%	0%	0%	0%	5%	2%	0%	0%
Sous-total	10%	24%	17%	4%	3%	5%	7%	9%	7%	5%

Le Boulot vers..., comme pour l'ensemble des entreprises du Québec produisant des biens considérés comme non essentiels, a cessé ses activités de production et n'a pu répondre à d'éventuels demandes de soumissions pendant une période de presque deux (2) mois en 2020. Cela peut expliquer la diminution de la valeur monétaire de certains secteurs de ventes en comparaison à l'année dernière. Le total cumulé de la valeur monétaire des contrats réalisés pour le logement social, les CPE et le mobilier urbain s'élève à 59% (68% en 2019) de la valeur totale des ventes.

La diminution des ventes dans le secteur du mobilier urbain (18% en 2019 et 6 % en 2020) peut s'expliquer par l'arrêt des activités courantes du Boulot vers... lors du premier confinement de fin mars à mi-mai 2020, une période de l'année où ce type de mobilier est régulièrement commandé par les Arrondissements. Il

est à noter que la valeur monétaire liée à la vente de mobilier urbain est en progression depuis les trois dernières années.

Il faudra cependant porter une attention particulière au secteur des Garderies/CPE dont la contribution en valeur monétaire est en baisse constante depuis les trois dernières années. Il faudra analyser ce constat et tenter de mieux comprendre cette situation afin de la corriger. Les autres secteurs sont relativement stables à l'exception de celui des institutions publiques (16% en 2020 et 1% en 2019) qui s'explique par l'attribution d'un contrat d'importance en 2020 pour meubler une école.

Le secteur des « produits à valeur ajoutée » (PVA) en valeur monétaire est demeuré stable mais d'un point de vue « nombre de contrats » attribués, il a significativement augmenté. Ce sont essentiellement des biens, comme des matelas et des chaises, que nous achetons pour la revente à notre clientèle, particulièrement celle du logement social, dans le but de faciliter la réalisation de leur projet.

Quant à la valeur monétaire du « secteur privée », que nous cherchons à développer davantage pour diversifier et augmenter la valeur annuelle de nos ventes, elle est demeurée sensiblement la même depuis les trois dernières années. En ce sens, Le Boulot vers... souhaite développer sa filière de mobilier de bureau et de meubles adaptés pour le télétravail (maison et adaptable pour travailler debout ou assis, etc.).

Répartition des ventes – valeur moyenne par contrat

Clients	2016	2017	2018	2019	2020
Garderie/CPE	3 155 \$	2 160 \$	1 540 \$	1438 \$	1121 \$
École	20 810 \$	2 805 \$	1 491 \$	973 \$	52 940 \$
Organisme communautaire	2 001 \$	1 460 \$	1 639 \$	3043 \$	4 280 \$
Logement social	2 193 \$	3 145 \$	2 622 \$	4535 \$	4 633 \$
Mobilier urbain	-	2 930 \$	2 139 \$	4344 \$	3 076 \$
PVA seulement	-	-	-	-	1 092 \$
Entreprise privée	2 972 \$	3 298 \$	1 037 \$	1296 \$	202 \$
Particulier	630 \$	990 \$	403 \$	373 \$	730 \$

Il ressort du tableau de la répartition des ventes, selon la valeur moyenne par contrat, que les secteurs des « organismes communautaire » et du « logement social » attribuent des contrats au Boulot vers... ayant une valeur de plus en plus importante depuis les dernières années. Pour celui des « garderie/CPE », c'est le contraire.

Le secteur « institution publique » a une valeur exceptionnelle cette année (comme en 2016) car Le Boulot vers... a obtenu un contrat important pour la production du mobilier d'une école. C'est un secteur qui demande davantage d'expertise quant à la gestion administrative car les contrats sont attribués par appels d'offre publics. Aussi, il est à signaler que 4 anciens stagiaires ont été engagés temporairement, comme surnuméraires durant la période estivale, afin d'augmenter notre force de production afin de respecter le délai prévu au contrat pour cette école tout en répondant à la demande de la clientèle commerciale en attente de meubles devant être livrés au moment où le confinement a obligé cesser toutes les activités de production de l'entreprise. Cela aura permis de garder ces anciens stagiaires actifs au travail et de poursuivre des apprentissages en ébénisterie au moment où les emplois se faisaient rares.

Quant au secteur de « l'entreprise privée », la valeur moyenne des contrats est exceptionnellement basse en lien avec l'année pandémique.

La marmite

Au 31 décembre 2020, des **soumissions** au montant total de 542 660 \$ (en 2019, 691 337 \$) avaient été déposées auprès de 25 organisations; en les ajoutant aux soumissions restantes des années précédentes la valeur totale de la marmite s'élève à 1 238 168 \$.

Analyse de la « marmite »¹⁹

La **somme des soumissions et des projets de soumission** durant l'année 2020 est inférieure de 7% de 2019 et le nombre de projets a considérablement diminué. Cela peut être expliqué, entre autres, par la pandémie de la COVID-19 qui a perturbé l'économie à l'échelle mondiale, plus particulièrement le domaine de la construction et de l'immobilier, l'une des ressources principales pour la construction de nos meubles à utilité sociale en ressources d'hébergement.

Considérant le manque important du nombre disponible de logements sociaux révélé par la pandémie et, face auquel le gouvernement a répondu avec des annonces d'investissements majeurs dans ce secteur d'activité économique, Le Boulot vers..., comme entreprise d'économie sociale, devra agir prioritairement et de manière proactive pour se faire connaître davantage et se positionner comme un fournisseur de mobilier de qualité et à valeur ajoutée.

La participation du Boulot vers... au projet *l'Économie sociale, j'achète* du Comité d'économie sociale de l'Île de Montréal (CESIM) aura permis de poursuivre les réflexions pour le développement de segments de marchés et de consolider les connaissances de ses nouveaux dirigeants responsables de la commercialisation des meubles et du marketing social. Cela fut une belle opportunité pour identifier des stratégies à mettre en place en 2021 et formuler des propositions de valeur intéressantes auprès de notre clientèle commerciale régulière et celles en provenance de nouveaux segments de marché potentiels interpellées par la mission du Boulot vers...

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Somme des soumissions et projets inscrits	761 224 \$	668 689 \$	1 131 729 \$	1 637 015 \$	1 334 126 \$	1 238 168 \$
Nombre de projets inscrits dans l'année en cours	31	26	33	41	42	25

Nouveautés dans le secteur de la production du Boulot vers...

Pour le secteur de la production, l'année 2020 marque un tournant important au nouveau du renouvellement complet du personnel engagé sur les trois postes de travail disponibles. Il est aussi à souligner que le nouveau responsable de la production et ventes, Pierre Théberge et la nouvelle contremaître présente dans l'atelier, Véronique Vaillancourt, sont des anciens stagiaires du Boulot vers...

Cette équipe créer une nouvelle synergie dans le respect du rôle joué et des forces de chacun mises à contribution pour atteindre les objectifs de la production. Elle apporte de nouvelles idées et contribuent concrètement à améliorer l'environnement et l'organisation du travail des stagiaires dans une perspective de santé sécurité au travail et d'optimisation des conditions de réussite des jeunes. De plus, les communications internes et l'organisation du travail ont été révisés pour faciliter le travail de collaboration

¹⁹ Incluant autant des projets éventuels, des soumissions déposées que des évaluations de vente potentielles pour les clients réguliers.

avec le personnel d'intervention et les formateurs en insertion sociale et professionnelle afin que les jeunes profitent au maximum du programme d'intervention proposé et en tirent un maximum d'apprentissages et de compétences en vue d'une insertion durable sur le marché du travail et dans la société.

Parmi les changements apportés, on a amorcé des travaux de réaménagement dans l'atelier d'ébénisterie :

- Révision de l'organisation du travail permettant de mieux encadrer le travail des jeunes aux postes de travail;
- Gestion de l'utilisation responsable et de l'entretien des outils de travail;
- En cours de procédure pour remplacer certaines machines par de nouvelles plus performantes et sécuritaires;
- Classement de la quincaillerie permettant un meilleur inventaire en tout temps;
- Utilisation maximale des étagères permettant d'utiliser des panneaux de bois de dimension plus grande ayant une incidence directe sur la diminution du gaspillage et une diminution des coûts d'achat;
- Refait les plans des meubles standard du Boulot vers... à l'aide d'un logiciel informatique permettant de partager aux jeunes toutes les étapes de conception et de la construction des meubles en trois dimensions;
- Améliorer la conception des meubles avec une méthode de pièces emboutées qui rend les meubles plus solide et permet aux jeunes de prendre confiance dans le processus de montage des meubles et en eux-mêmes par la même occasion.
- En processus de consolidation/amélioration des formations techniques en atelier.

On note de plus en plus de collaborations entre les membres de l'équipe de production et ceux des autres secteurs (production, intervention, formation et administration). Cela permet de consolider la cohésion d'équipe face aux jeunes et responsabilise le personnel pour l'atteinte de résultats sur des dossiers spécifiques qui améliore notre accompagnement des jeunes selon nos visées éducatives en plus de valoriser la contribution de chacun à l'amélioration du programme d'intervention du Boulot vers...

La présence accrue du professeur en insertion socio-professionnelle dans l'atelier permet de faire un suivi encore plus rigoureux de l'acquisition des compétences des jeunes. Il évalue, conjointement avec la contremaître, les compétences (savoir-être et savoir-faire) des jeunes en vue de leur évaluation mi-étape et fin d'étape pour l'obtention d'une attestation officielle émis par notre partenaire du monde de l'éducation le Centre Multiservices Sainte-Thérèse. Aussi, l'apport de notre professeur en tutorat de mathématiques et français, en complément à celui du professeur en insertion socio-professionnelle, permet d'accompagner et de préparer les jeunes pour leur projet d'après-stage notamment pour ceux qui désirent retourner aux études.

Finalement, la relance de comités structurés en santé et sécurité au travail (SST) et en développement durable (DD), sur lesquels des stagiaires s'impliquent directement en travail de collaboration avec le personnel, permet à tous de se responsabiliser pour apporter des améliorations dans la perspective d'adopter de nouvelles pratiques en prévention et de développement durable.

Le rapport financier

Produits et charges

	2020	2019
Entente de services	1 085 998	948 357
Charges		
– Frais de production directs	548 883	439 947
– Frais de production indirects	134 942	131 291
– Frais reliés à l'intervention	<u>753 245</u>	<u>610 505</u>
	1 437 070	1 181 743
Insuffisance des produits sur les charges avant autres produits et charges	(351 072)	(233 386)
Autres produits (charges)		
– Ventes de meubles	314 162	360 336
– Dons d'un organisme apparenté	0	50 000
– Autres dons	3 101	435
– Subventions diverses	428 541	292 606
– Projet relocalisation	0	0
– Amort. de la subvention reportée liée au projet de relocalisation	0	37 637
– Amort. de la subvention reportée liée aux immobilisations corporelles	6 000	6 000
– Gain sur la cession d'immobilisations corporelles	0	0
– Revenus d'intérêts	20	89
– Quote-part des charges d'un organisme apparenté	<u>3 000</u>	<u>6 000</u>
	754 824	753 103
Excédent des produits sur les charges avant autres charges	403 752	519 717
Autres charges		
– Frais d'administration	140 886	148 744
– Frais de commercialisation	82 572	82 289
– Projet spécial – relocalisation	0	94 988
– Projet spécial – lutte à l'itinérance/Bouge vers le boulot	182 723	170 796
– Projet spécial – événement 35 ^e anniversaire (2018)	<u>-----0</u>	<u>6 147</u>
	406 181	502 964
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	(2 429)	16 753

Depuis 2018, Le Boulot vers... a choisi de ne pas tenir son concert bénéfice annuel²⁰, étant donné sa campagne majeure de financement. En 2020, Le Boulot vers... et la Fondation Boulot vers... ont amassé des dons totalisant une somme de 62 068 \$ (2019, 60 750 \$).

²⁰ De 1990 à 2017, Le Boulot vers... a tenu 27 concerts bénéfice annuels.

Entente avec Emploi-Québec²¹

En juin, Le Boulot vers... a terminé la troisième année de l'entente triennale avec Emploi Québec, couvrant la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020. Sans indexation depuis plusieurs années, l'Entente exige l'atteinte des mêmes objectifs, soit d'accueillir 37 participants, dont 22 en emploi ou/et aux études, et ce, pour chaque année de l'entente triennale.

Les objectifs fixés pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 n'ont pas été dépassés en raison de la pandémie. Nous restons positifs quant aux résultats qui seront obtenus dans l'année suivante.

Entente avec la CSSMI

L'entente avec la CSSMI a été renouvelée, à raison de 39 heures par semaine, pendant 50 semaines. Cette entente participe à la diversification des ressources financières du Boulot vers...

²¹ Le Boulot vers... est partenaire d'Emploi-Québec depuis la création de ce dernier en 1998 et a été accrédité entreprise d'insertion en 2002. Cette accréditation a été renouvelée en 2015.

Une mission connue et reconnue

La présence dans la communauté

Le Boulot vers... est membre de :

- Chantier de l'économie sociale
- Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve
- RUI Hochelaga
- Chambre de commerce du Montréal métropolitain
- Chambre de commerce de l'Est de l'Île de Montréal
- Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Montréal
- Réseau canadien du Développement économique communautaire
- L'économie sociale, j'achète (CESIM)
- Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM)
- PRO-GAM, centre d'intervention et de recherche en violence conjugale et familiale

Les contributions particulières

Des représentants du personnel du Boulot vers... sont actifs à la Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve aux comités Santé et RUI.

Le soutien à la formation d'étudiants

Mentionnons, en terminant, le soutien à la formation scolaire de niveau secondaire, collégial et universitaire :

- de l'École Chomedy de Maisonneuve, programme FPT, Dany Ngo
- de l'École de psychoéducation de l'Université de Montréal, Jessica Côté
- de l'École de design de l'Université de Montréal, Zachary Leblanc-Lavigne et Didier Joseph, 3^e année du baccalauréat
- dans le cadre d'Emploi Été Canada : Zachary Leblanc-Lavigne et Didier Joseph
- de l'École des métiers du meuble de Montréal : Nathalie

Recherche et développement

Le Boulot vers... poursuit sa collaboration avec l'École de Gestion de l'UQAM, dans le cadre de sa 4^e recherche en 5 ans, **Vers une compréhension des impacts sociaux des entreprises d'insertion : le cas du Boulot vers... à travers des récits de vie**. La publication de cette recherche est prévue pour le printemps 2021.

Annexes

1- Profil des jeunes rencontrés en entrevue individuelle

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sexe						
– Homme	78%	75%	71%	71%	75%	73%
– Femme	22%	25%	29%	29%	25%	27%
Âge moyen	20,09	20,47	20,55	21,22	20,75	20,68
Scolarité						
– % égal ou inférieur au Sec. III	82%	78%	66%	75%	72%	49%
– % égal ou inférieur au Sec. II	66%	61%	57%	66%	58%	31%
– % de niveau pré-secondaire	11%	19%	12%	18%	13%	10%
Statut à l'embauche						
– sans revenu	70%	55%	58%	51%	60%	61%
– aide sociale	28%	36%	31%	43%	29%	22%
– assurance emploi	1%	0%	3%	4%	2%	3%
– emploi précaire	1%	9%	8%	2%	9%	14%
Appartenance						
– minorité ethnique ²²	0%	3%	2%	2%	2%	8%
– minorité visible	47%	46%	37%	39%	38%	22%
Langue maternelle autre que le français	44%	33%	24%	25%	33%	19%
Provenance						
– hors-Canada	25%	28%	20%	28%	23%	16%
– extérieur Montréal	7%	8%	4%	9%	3%	14%
– région de Montréal	68%	64%	76%	63%	74%	70%
Responsabilité parentale	14 13%	13 11%	13 11%	14 14%	13 13%	8 22%

²² Se basant sur les définitions de Statistiques Canada, Le Boulot vers... considère que les membres d'une minorité ethnique sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, par exemple : espagnol, grec, roumain.

2- Occupation des postes

semaine	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Ébénisterie	11	7	13	10	11	12	12	10	10	9	11	11	11
Bureau	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
RE	0	2	2	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0
Autres	0	3	2	3	5	1	1	2	2	2	1	2	4
Total	13	13	17	14	16	13	13	14	14	12	12	13	16

semaine	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Ébénisterie	10	10	12	12	13	11	12	9	13	12	13	13	12
Bureau	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
RE	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Autres	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2
Total	14	14	15	15	15	14	14	12	15	14	16	15	15

semaine	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
Ébénisterie	15	12	11	11	11	13	13	11	9	9	11	10	12
Bureau	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
RE	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Autres	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2
Total	18	16	15	15	15	17	17	15	11	11	13	12	15

semaine	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
Ébénisterie	10	11	13	13	11	14	12	12	12	12	13	11	11
Bureau	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
RE	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Autres	2	1	0	1	2	1	1	1	1	1	0	0	0
Total	14	13	15	15	15	17	16	14	14	14	14	12	12

Nombre moyen d'occupation des postes : 14,28 postes (14,51 en 2019)
 Nombre le plus bas : 11 (9 en 2019)
 Nombre le plus haut : 18 (19 en 2019)
 Nombre de semaines plus haut que 25 : 0
 Nombre de semaines plus haut que 20 : 0
 Variation par trimestre : 1^{er}, 14,85; 2^e, 16,46; 3^e, 12,54; 4^e, 14,23

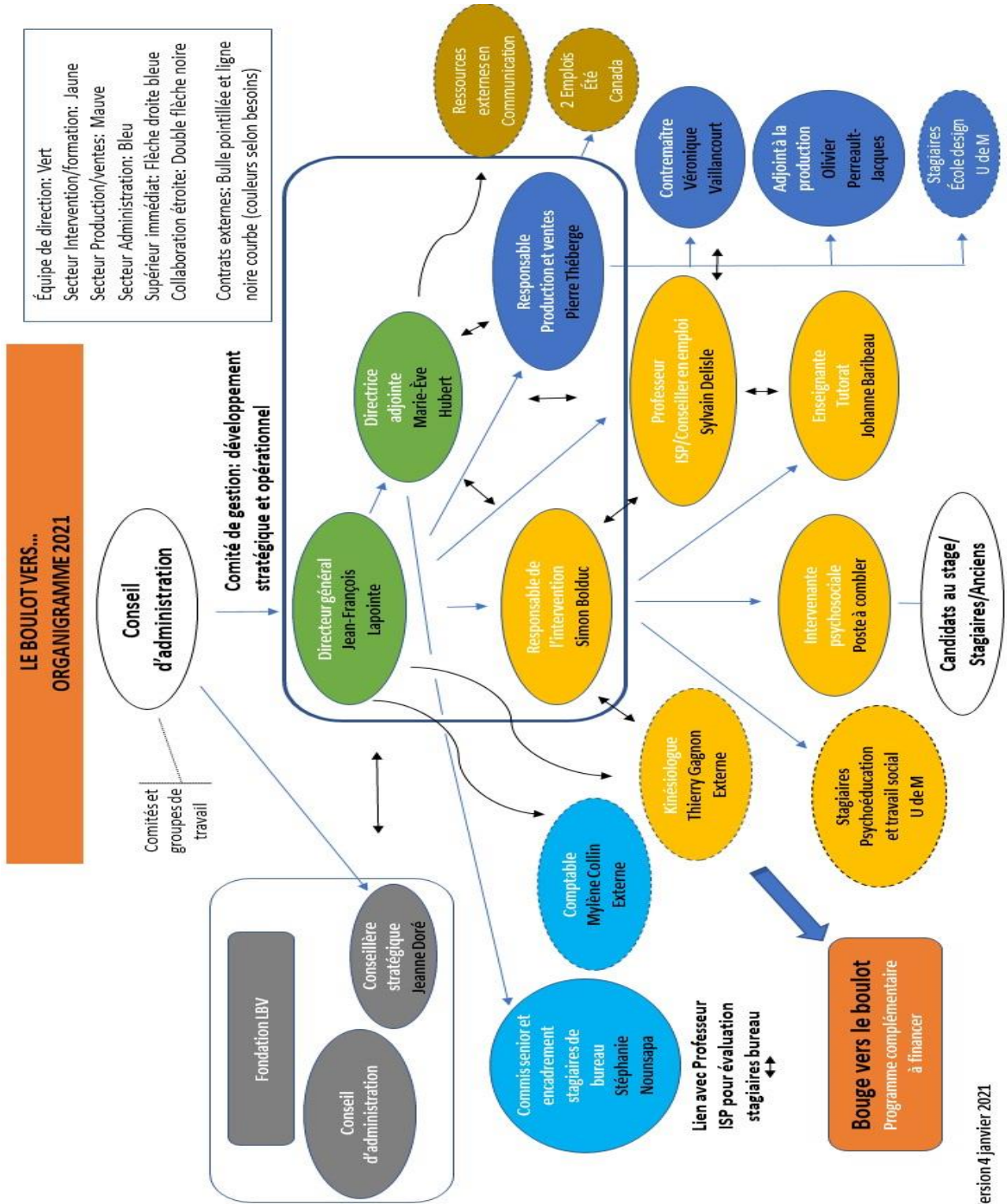
3- Formations « Éducation citoyenne » (para-professionnelles) collectives

Dates	Sujet	Dispensé par
8 janvier	Connaître ses droits et obligations comme citoyen face au système de la justice / Bien vivre en communauté	PDQ 23 / police communautaire
15 janvier	Créer un langage commun	Cumulus
22 janvier	Communication dans les relations interpersonnelles	GCC La Violence
29 janvier	Plaisirs et assuétude	Cumulus
5 février	Cycle de la dépendance	Cumulus
12 février	Démystifier l'homosexualité	Gris Montréal
26 février	Finances personnelles en santé	Option consommateur
4 mars	Aperçu scolaire pour les 16 ans et plus	SARCA
11 mars	Croyances et sexualité	Unité d'intervention mobile l'Anonyme
3 juin	Violence conjugale, familiale et en milieu de travail	PRO-GAM
10 juin	Île déserte	Exeko
17 juin	Budget en temps de pandémie	ACEF de l'Est
1 ^{er} juillet	Préjugés	Exeko
8 juillet	Inégalités sociales	Exeko
15 juillet	Les sophismes	Exeko
22 juillet	Île déserte	Exeko
12 août	Habiletés de communication	Sylvie Chaloux
26 août	Connaître ses droits et obligations comme citoyen face au système de la justice / Bien vivre en communauté	PDQ 23 / police communautaire
16 septembre	Habiletés de communication	Sylvie Chaloux
7 octobre	Préjugés	Exeko
14 octobre	Produits ménagers maison	Deborah, Pacte de rue
21 octobre	Les jeux de hasard et d'argent (groupe 1)	Maison Jean Lapointe
28 octobre	Les jeux de hasard et d'argent (groupe 2)	Maison Jean Lapointe
4 novembre	Égalité en société	Unité d'intervention mobile l'Anonyme
11 novembre	Dynamique de pouvoir	Unité d'intervention mobile l'Anonyme
18 novembre	Crédit, mon intention d'y voir	ACEF de l'Est
25 novembre	Communication dans les relations interpersonnelles	GCC La Violence
2 décembre	Budget, des chiffres qui parlent	ACEF de l'Est
9 décembre	Sexisme dans l'espace public (groupe 1)	Unité d'intervention mobile l'Anonyme
16 décembre	Sexisme dans l'espace public (groupe 2)	Unité d'intervention mobile l'Anonyme

4- Composition du conseil d'administration au 31 décembre 2020

Fonction	Membre	Fonction	Depuis
Présidente	Johanne Pratte	Directrice générale Association des ressources intermédiaires d'hébergement du Québec <i>Membre du Comité Relocalisation</i>	2016
Vice-président	Maurice Prud'homme	Retraité <i>Responsable du Comité de Relocalisation</i>	2017
Trésorière	Nathalie Lévesque	Coordonnatrice du service régional de la paie de l'île de Montréal CIUSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	2018
Secrétaire	Paul Lefebvre	CPA-CA, Avocat <i>Représentant au conseil d'administration de la Fondation Boulot vers</i>	2016
Administrateur	Manon Lacroix, CPA	Chef de la direction financière Hypertec <i>Responsable du comité Campagnes de financement</i>	2017
Administrateur	Luc Lacharité	Consultant en développement stratégique <i>Responsable du Comité de Nominations Représentant au conseil d'administration de la Fondation Boulot vers</i>	2002
Administrateur	Vanessa Musuele	Contrôleure corporative TFI International	2020
Poste vacant			
Administrateur	Jean-François Lapointe	Directeur général	2020

5- Organigramme



6- Composition du personnel

Au 31 décembre 2020, le personnel était composé des personnes suivantes :

	Fonction	Arrivée (et départ)
Direction		
Jean-François Lapointe	directeur général	2019
Marie-Eve Hubert	directrice adjointe	2012
Jeanne Doré	conseillère stratégique	1995 (décembre 2020)
Administration		
Jesula Taylor	aide à la commercialisation	2016 (<i>en congé maternité</i>)
Stéphanie Nounsinalpa	commis de bureau sénior	Octobre 2020
Intervention		
Simon Bolduc	responsable de l'intervention	Septembre 2020
Alexandrine Gauthier	Intervenante psychosociale	2019 (août 2020)
Sylvain Delisle	enseignant en intégration socio-professionnelle / soutien après stage	2018 (2006-2010)
Johanne Baribeau	enseignante en intégration sociale	Septembre 2020
Ludmina Pierrot	enseignante en intégration sociale	2019 (mars 2020)
Production / Ventes		
Pierre Théberge	responsable production et ventes	2019
Pablo Vargas	responsable production et ventes	Juin 2020 (septembre 2020)
Véronique Vaillancourt	contremaître	Février 2020
Olivier Perreault-Jacques	adjoint production et ventes	2019
Bouge vers le boulot		
Jean Gagnon-Doré	agent de promotion et de recrutement	2019 (décembre 2020)
Michèle Baril	intervenante psychosociale	2019 (mars 2020)
Sylvain Simard	animateur	2019 (mars 2020)
Le personnel était appuyé par les collaborateurs suivants		
Thierry Gagnon	kynésiologue	2011
Mylène Collin	comptable	2019

Annexe 7 – Profils différenciés

Selon le sexe

Sexe	tous	H	F
masculin	73%	40 hommes	
féminin	27%		15 femmes

Lieu de résidence	Tous	H	F
Centre (Plateau Mont-Royal, Ste-Marie/Centre-Sud)	4%	6%	0%
Centre-Nord (Ahuntsic, St-Michel, St-Laurent, Fleury, Parc-Extension)	13%	13%	13%
Est (St-Léonard, Montréal-Nord)	15%	10%	27%
Sud-Est (Rosemont-Petite-Patrie, Mercier/HM, PAT)	62%	65%	53%
Ouest - Sud-Ouest (Côte-des-Neiges, Ouest-de-l'Île, Lachine, Lasalle, Verdun, Pointe St-Charles)	7%	8%	7%
Rive-Sud / Laval	0%	0%	0%

Scolarité	tous	H	F
Scolarité de Secondaire III ou moins	51%	56%	40%
<i>spécifiquement primaire seulement</i>	13%	13%	13%

Appartenance à une minorité et provenance	tous	H	F
Appartenance à une minorité visible/ethnique	27%	30%	20%
Langue maternelle autre que le français	29%	18%	20%
Provenance hors-Canada	15% 8 stagiaires	15% 6 stagiaires	13% 2 stagiaires

Responsabilité parentale	tous	H	F
Mères (belles-mères) / Pères (beaux-pères)	1/4	4	1
Avec garde totale	4	3	1

Résultats EQ	tous	H	F
EM, ET, EM/ET, PE, RQAP, RE	20	13	7
ES	12	8	4
AU	10	8	2
PR	13	11	2

Sommaire des heures	tous	H	F
Heures moyennes	481,32	442,27	585,45

Âge	tous	H	F
Moyen	21,21	21,40	20,73
16-17	1-7	1-5	0-2
25 et plus	8	8	0

Statut à l'embauche	tous	H	F
Aide sociale	20%	25%	7%
Sans soutien public du revenu	69%	68%	73%

Problématiques identifiées au recrutement	tous	H	F
Judiciarisation	42%	48%	27%
Difficultés d'apprentissage	60%	63%	57%

Source de référencement	tous	H	F
CLE	4%	5%	0%
Centres jeunesse	2%	3%	0%
CJE	4%	3%	7%
Retour en stage	16%	3%	27%

Selon l'âge

Sexe	tous	16-17 8 jeunes	25 et + 8 jeunes
masculin	73%	75%	100%
féminin	27%	25%	0%

Lieu de résidence	tous	16-17	25 et +
Centre (Plateau Mont-Royal, Ste-Marie/Centre-Sud)	4%	0%	13%
Centre-Nord (Ahuntsic, St-Michel, St-Laurent, Fleury, Parc-Extension)	13%	13%	13%
Est (St-Léonard, Montréal-Nord)	15%	13%	0%
Sud-Est (Rosemont-Petite-Patrie, Mercier/HM)	62%	75%	63%
Ouest - Sud-Ouest (Côte-des-Neiges, Ouest-de-l'Île, Lachine, Lasalle, Verdun, Pointe St-Charles)	7%	0%	13%
Rive-Sud / Laval	0%	0%	0%

Scolarité	tous	16-17	25 et +
Scolarité de Secondaire III ou moins	51%	75%	38%
<i>spécifiquement primaire seulement</i>	13%	25%	13%

Appartenance à une minorité et provenance	tous	16-17	25 et +
Appartenance à une minorité visible/ethnique	27%	13%	50%
Langue maternelle autre que le français	29%	13%	25%
Provenance hors-Canada	15%	13%	25%
	<i>8 stagiaires</i>	<i>1 stagiaire</i>	<i>2 stagiaires</i>

Responsabilité parentale	tous	16-17	25 et +
Mères (belles-mères) / Pères (beaux-pères)	1/4	0	0/1
Avec garde totale	4	0	0

Résultats EQ	tous	16-17	25 et +
EM, ET, EM/ET, PE, RQAP, RE	20	2	3
ES	12	1	1
AU	10	4	1
PR	13	1	3

Sommaire des heures	Tous	16-17	25 et +
Heures moyennes	481,32	503,90	407,75

Statut à l'embauche	tous	16-17	25 et +
Aide sociale	20%	0%	25%
Sans soutien public du revenu	69%	100%	63%

Problématiques identifiées au recrutement	tous	16-17	25 et +
Judiciarisation	42%	50%	75%
Difficultés d'apprentissage	60%	75%	50%

Source de référencement	tous	16-17	25 et +
CLE	4%	0%	13%
Centres jeunesse	2%	0%	0%
CJE	4%	0%	13%
Retour en stage	16%	0%	13%

Selon le statut à l'embauche

Sexe	tous	Aide sociale 11 jeunes	Sans chèque 38 jeunes
masculin	73%	91%	71%
féminin	27%	9%	29%

Lieu de résidence	tous	Aide sociale	Sans chèque
Centre (Plateau Mont-Royal, Ste-Marie/Centre-Sud)	4%	0%	3%
Centre-Nord (Ahuntsic, St-Michel, St-Laurent, Fleury, Parc-Extension)	13%	18%	13%
Est (St-Léonard, Montréal-Nord)	15%	0%	18%
Sud-Est (Rosemont-Petite-Patrie, Mercier/HM)	62%	82%	16%
Ouest - Sud-Ouest (Côte-des-Neiges, Ouest-de-l'Île, Lachine, Lasalle, Verdun, Pointe St-Charles)	7%	0%	11%
Rive-Sud / Laval	0%	0%	0%

Scolarité	tous	Aide sociale	Sans chèque
Scolarité de Secondaire III ou moins	51%	64%	53%
<i>spécifiquement primaire seulement</i>	13%	27%	11%

Appartenance à une minorité et provenance	tous	Aide sociale	Sans chèque
Appartenance à une minorité visible/ethnique	27%	0%	34%
Langue maternelle autre que le français	29%	0%	24%
Provenance hors-Canada	15% <i>8 stagiaires</i>	0% <i>aucun</i>	18% <i>7 stagiaires</i>

Responsabilité parentale	tous	Aide sociale	Sans chèque
Mères (belles-mères) / Pères (beaux-pères)	1/4	0/0	1/4
Avec garde totale	4	0	3

Résultats EQ	tous	Aide sociale	Sans chèque
EM, ET, EM/ET, PE, RQAP, RE	20	5	15
ES	12	2	5
AU	10	1	9
PR	13	3	9

Sommaire des heures	tous	Aide sociale	Sans chèque
Heures moyennes	481,32	460,66	469,00

Âge	tous	Aide sociale	Sans chèque
Moyen	21,21	21,55	20,95
16-17	1-7	0-0	1-7

Problématiques identifiées au recrutement	tous	Aide sociale	Sans chèque
Judiciarisation	42%	55%	39%
Difficultés d'apprentissage	60%	82%	55%

Source de référencement	tous	Aide sociale	Sans chèque
CLE	4%	9%	3%
Centres jeunesse	2%	0%	3%
CJE	4%	0%	5%
Retour en stage	16%	0%	11%

Selon le territoire

Sexe	tous	RPP/MHM 34 jeunes	Mtl-N/St-M 9 jeunes
masculin	73%	76%	56%
féminin	27%	24%	44%

Scolarité	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Scolarité de Secondaire III ou moins	51%	62%	11%
<i>spécifiquement primaire seulement</i>	13%	15%	0%

Appartenance à une minorité et provenance	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Appartenance à une minorité visible/ethnique	27%	12%	22%
Langue maternelle autre que le français	29%	6%	22%
Provenance hors-Canada	15% 8 stagiaires	6% 1 stagiaire	11% 1 stagiaire

Responsabilité parentale	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Mères (belles-mères) / Pères (beaux-pères)	1/4	0/2	1/0
Avec garde totale	4	1	1

Résultats EQ	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
EM, ET, EM/ET, PE, RQAP, RE	20	15	2
ES	12	7	2
AU	10	7	2
PR	13	5	3

Sommaire des heures	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Heures moyennes	481,32	496,81	693,53

Âge	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Moyen	21,21	20,56	20,78
16-17	1-7	0-6	1-0

Statut à l'embauche	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Aide sociale	20%	26%	11%
Sans soutien public du revenu	69%	62%	78%

Problématiques identifiées au recrutement	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
Judiciarisation	42%	47%	33%
Difficultés d'apprentissage	60%	62%	44%

Source de référencement	tous	RPP/MHM	Mtl-N/St-M
CLE	4%	6%	0%
Centres jeunesse	2%	3%	0%
CJE	4%	0%	11%
Retour en stage	16%	9%	22%

Selon le résultat

Sexe	tous	EM-ET-RE 19 jeunes	PR 13 jeunes	AU 10 jeunes
masculin	73%	70%	85%	75%
féminin	27%	30%	15%	25%

Lieu de résidence	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Centre (Plateau Mont-Royal, Ste-Marie/Centre-Sud)	4%	0%	0%	4%
Centre-Nord (Ahuntsic, St-Michel, St-Laurent, Fleury, Parc-Extension)	13%	5%	38%	13%
Est (St-Léonard, Montréal-Nord)	15%	10%	8%	15%
Sud-Est (Rosemont-Petite-Patrie, Mercier/HM)	62%	74%	38%	62%
Ouest - Sud-Ouest (Côte-des-Neiges, Ouest-de-l'Île, Lachine, Lasalle, Verdun, Pointe St-Charles)	7%	11%	15%	7%
Rive-Sud / Laval	0%	0%	0%	0%

Scolarité	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Scolarité de Secondaire III ou moins	51%	75%	38%	50%
<i>spécifiquement primaire seulement</i>	13%	15%	15%	17%

Appartenance à une minorité et provenance	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Appartenance à une minorité visible/ethnique	27%	20%	38%	0%
Langue maternelle autre que le français	29%	15%	31%	0%
Provenance hors-Canada	15% <i>8 stagiaires</i>	10% <i>2 stagiaires</i>	31% <i>4 stagiaires</i>	0% <i>aucun</i>

Responsabilité parentale	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Mères (belles-mères) / Pères (beaux-pères)	1/4	1/3	0/1	0/0
Avec garde totale	4	2	1	0

Sommaire des heures	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Heures moyennes	481,32	769,56	73,88	396,15

Âge	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Moyen	21,21	21,45	21,54	20,00
16-17	1-7	0-2	0-1	1-4

Statut à l'embauche	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Aide sociale	20%	25%	23%	17%
Sans soutien public du revenu	69%	75%	69%	75%

Problématiques identifiées au recrutement	tous	EM-ET-RE	PR	AU
Judiciarisation	42%	45%	38%	67%
Difficultés d'apprentissage	60%	50%	62%	67%

Source de référencement	tous	EM-ET-RE	PR	AU
CLE	4%	5%	8%	0%
Centres jeunesse	2%	0%	0%	10%
CJE	4%	0%	8%	0%
Retour en stage	16%	21%	2%	0%