

Advocacie, femmes immigrantes et counseling de carrière groupal

Patricia Dionne, Ph, D., c.o.
Professeure adjointe, Université de Sherbrooke

Collaboration: Audrey Dupuis, étudiante au doctorat,
Université de Sherbrooke

Problématique

Situation sociale et économique de plusieurs femmes immigrantes :

- Faibles revenus, statut d'emploi précaire
- Taux d'emploi (54,3% < 5 ans et 76,3% > 5 ans par rapport à 85,6% chez les natives)
- Taux de chômage (20,5% < 5 ans et 7,5 % > 5 ans 3,8% natives) (ISQ, 2017)
- Double stigmatisation (appartenance ethnique, genre) (Pierre, 2005; Vatz Laaroussi, 2008) : constat d'injustice sociale
- Compétences développées à travers leurs parcours dans différentes sphères de vie.

Problématique

Situation sociale et économique de plusieurs femmes immigrantes

Difficultés d'insertion:

- Méconnaissance de la langue
- Discrimination à l'embauche (Girard, Smith et Renaud, 2008).
- Faible reconnaissance du diplôme – et plus encore pour les femmes appartenant à une minorité visible (Boulet, 2012)
- Déqualification (Chicha, 2012)
- Isolement dans leur situation

Problématique

Situation sociale et économique

+

difficultés d'insertion =

- **Situation de chômage de longue durée** pour certaines femmes immigrantes.
 - ↳ Impacts délétères physiques, psychologiques et sociaux du chômage
- **Politiques publiques d'insertion** (programme Objectif Emploi)
 - Introduction de la contrepartie
 - Pression à la responsabilisation individuelle

Problématique

Situation sociale et économique

+

difficultés d'insertion =

- **Situation de chômage de longue durée** pour certaines femmes immigrantes.
 - ↳ Impacts délétères physiques, psychologiques et sociaux du chômage
- **Politiques publiques d'insertion** (programme Objectif Emploi)
- **Programmes d'insertion sociale et professionnelle (ISP) en groupe**, dans une préoccupation de justice sociale et d'équité
 - ↳ Rôle des c.o. = advocacie dans l'intervention, notamment pour la défense des droits et pour favoriser le développement du pouvoir d'agir des PP.

Pratique de l'orientation

- Contradiction potentielle entre contrainte à la participation - pratique de l'orientation visant la justice sociale

favoriser la liberté des personnes de faire des choix qu'elles ont des raisons de valoriser et de créer des possibilités réelles de participer à la société (AIOSP, 2014, Picard, Olympio, Masdonati, et Bangali, 2015)

- Pratique prudentielle (Champy, 2011) :
 - Pratique complexe: impossibilité d'appliquer de mettre en œuvre les mêmes interventions pour tous
 - Risque de préjudice si elle n'est pas menée avec compétence
 - Nécessite un rapport conscient à ses actions
- Nécessite des compétences relatives à la promotion de la justice sociale (Arthur, Collins, Marshall et McMahon, 2013) et à l'advocacie (Townsend et Polatajko, 2013) pour intervenir avec des groupes non-dominants.

L'advocacie

Traductions:

- Défense, plaidoyer, promotion, mobilisation, revendication.
 - «To advocate» : promouvoir, prôner, préconiser, recommander, revendiquer, réclamer, défendre.
- Compétence mobilisée pour soutenir et promouvoir des pratiques d'orientation justes socialement

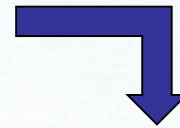
« Revendiquer, défendre, promouvoir [*advocate*] est une compétence clé d'habilitation qui se déroule avec ou pour les gens, afin de soulever des perspectives critiques, inciter de nouveaux types de partage de pouvoir, exercer des pressions, faire du lobbying ou faire connaître de nouvelles options aux décideurs principaux, prendre la parole, plaider, ou militer en faveur [d'une cause sociale juste]. »

(Townsend et Polatajko, 2013, *dans* Drolet et Hudon, 2014, p. 36-37)

L'advocacie

Au-delà des *personnes*, les interventions professionnelles en orientation peuvent (et devraient) également cibler les environnements dans lesquels ces personnes vivent et se développent (et nous aussi), pour leur permettre de mobiliser leur potentiel, de poursuivre les études et se trouver une place qu'elles ont des raisons de valoriser.

Agir sur les environnements = développer
des compétences d'advocacie



L'une des recommandations concernant les environnements est de **réduire les obstacles** qui entravent l'accès à l'emploi, aux études et à toute la gamme de services d'orientation, peu importe le niveau de scolarité ou l'occupation principale, ou les caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires (ex. origine culturelle ou ethnique) (Dionne, Viviers, Supeno, et Picard, 2018)

L'advocacie

En lien avec les personnes immigrantes:

Les personnes conseillères d'orientation et les spécialiste du développement de carrière ont un rôle **d'advocacie** à assumer pour **créer dans la communauté des conditions facilitantes** à l'intégration de groupes sociaux pouvant vivre des difficultés ou des discriminations dans l'accès à l'emploi et à la formation. (Flores, 2009; Heppner et O'Brien, 2006; Zunker, 2006)

Vignette pratique

- Intervention réalisée dans la cadre d'une **recherche/intervention** visant l'ISP de personnes en chômage de longue durée (Michaud, Bélisle, Garon, Boudon et Dionne, 2012)
- **Lieu**: à proximité du milieu de vie des PP; **but** : développement du pouvoir d'agir
- **Intervention** : **projet collectif** d'orientation
- An (19)

un projet mené par un groupe de personnes ayant par et pour elles-mêmes, et leur milieu d'appartenance, identifié un objectif, un besoin ou un problème à résoudre dans leur communauté. Le PCO peut soutenir dans l'action des prises de conscience de forces, d'intérêts, d'aspirations ou de compétences, etc. Il favorise chez les membres la reprise de confiance quant à son pouvoir d'agir, sa capacité de travailler avec d'autres et d'agir au service d'un objectif collectif. Il peut aussi constituer un espace de reconnaissance par les membres du groupe et par la communauté. (Dionne, Simard et Bélisle, 2018)

Site de collecte

Site 6 (n = 9 femmes, 2 hommes)

Quartier défavorisé d'une grande ville du Québec, caractérisé par des tensions raciales

Projet collectif

- Revitalisation de certaines rues du quartier
- Activités de sensibilisation de la communauté en lien avec la propreté du quartier (environnement)

Origine haïtienne, personnes établies au Québec depuis 10 ans et plus

Absence du MDT : jamais travaillé (n = 2), plus de dix ans (n = 1), de deux à cinq ans (n = 2), moins de deux ans (n = 1) (5 N/A mais plus de 2 ans selon les critères du programme)

La grande majorité n'ont pas complété de diplôme d'études secondaires

Intervenantes d'origine haïtienne

Accent mis sur le développement de la communauté et sur la création d'une alliance de travail soutenant des liens affectifs, qui se développent à la fois dans les moments formels et informels d'intervention

Méthodologie

1. PROJET SOURCE (Michaud, Bélisle, Garon, Bourdon, Dionne, 2012)

Évaluation du programme *Personnes et communautés en mouvement* auprès d'une population en chômage de longue durée incluant un projet collectif dans la communauté et un parcours progressif vers l'emploi. - Recrutement et intervention dans les milieux de vie des personnes.

2. SOURCES D'INFORMATION UTILISÉES

| | T ₁ | T ₂ | T ₃ | T ₄ | T ₅ |
|-------------------------------------|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Entrevues | - | 11 entrevues | 11 entrevues | - | - |
| Observations et journaux de terrain | 6 jours d'observation directe | | - | - | - |
| Journaux de bord | Journaux journaliers ou hebdomadaires (selon les période du projet) | | | | |
| Collecte de documents témoins | Collecte en continu | | | | |

3. ANALYSE DES DONNÉES: ANALYSE DIALECTIQUE

Sur le plan **collectif**: retracer des manifestations discursives des contradictions et leurs résolutions

Sur le plan **subjectif**: retracer si les instruments transmis au cours de l'activité du groupe sont ensuite mobilisés par les personnes pour développer une maîtrise et un rapport progressivement plus conscient à soi, aux autres et au monde.

Logique d'intervention: l'engagement dans la création et le maintien de liens affectifs sécurisants, fiables et peu conditionnels

- La personne intervenante est totalement engagée dans toutes les phases du programme à créer, maintenir et restaurer des liens affectifs sécurisants, fiables et peu conditionnels avec chaque personne participante et le groupe.
- Son attention continue est portée aux liens affectifs et à la restauration des ruptures possibles au sein du groupe ou dans sa relation avec une PP est vue comme une source d'apprentissage pouvant être utile dans leurs autres sous-systèmes (ex. : famille, quartier, école, emploi, justice).
- Selon une PI le fait de travailler ensemble dans le cadre d'un projet collectif participe à la solidarité entre les membres et la création de liens

“C'est pourquoi ce projet est intéressant, parce que le fait qu'il soit sur du long terme nous permet de créer des liens forts (Méline)

Logique de la continuité de services relevant de divers secteurs

- Centrée sur la résolution de problèmes individuels par des services disponibles dans la communauté. Elle peut donner lieu à des ententes formelles ou informelles.
- Les interventions abordent les PP comme des personnes ayant plusieurs besoins d'aide qui exigent une coordination de services et une collaboration d'intervenantes et d'intervenants aux expertises distinctes et de secteurs divers (ex. : emploi, services de garde, éducation, santé).
- La personne ou l'équipe intervenante aide la personne participante à mieux comprendre l'offre de services de divers organismes de son territoire, joue un rôle d'intermédiaire ou d'advocacie pour l'aider à obtenir des services
- L'intervention a lieu dans un centre communautaire qui regroupe plusieurs organismes, ce qui permet les liens avec la communauté, les organisations et plusieurs acteurs clés de la communauté qui soutiennent le groupe.

Beaucoup d'organisations et d'acteurs ont contribué directement ou indirectement, tant en termes de recrutement, de publicité que pour transmettre un message ou offrir un nouveau service alimentaire” (Naima) Méline ajoute: “Ce projet, sans les partenaires de la communauté, il n'aurait pas fonctionné, ça c'est certain. (Méline)

Logique de « *l'empowerment* » des individus, du groupe et de la collectivité

- Centrée sur la prise de pouvoir de l'individu, du groupe et, parfois, de la collectivité locale sur sa vie et sur la vie collective, à partir d'engagements au bénéfice d'un collectif.
- PP est vue comme **un être social** qui peut comprendre et agir dans sa collectivité.
- L'intervention donne une place centrale à des projets collectifs élaborés par le groupe.
- La personne intervenante joue le rôle d'agente de mobilisation du groupe et d'acteurs de la communauté.

“Le groupe a décidé de faire un projet collectif pour répondre aux besoins de différentes organisations. Les participants ont réalisé quelque chose qui les intéressait, qui mettrait en valeur le quartier en le revitalisant.” La communauté a également aidé pour réaliser le projet: “Une épicerie nous a donné des boissons et des pâtés- des pâtés haïtiens, des passants qui étaient arrêtés pour poser des questions nous ont rejoints pour nettoyer et peindre” (Naima).

Cadre d'analyse

1. THÉORIE CULTURELLE-HISTORIQUE VYGOTSKY

- **Médiation instrumentale**

Transmission d'un nouvel instrument culturel et la « maîtrise progressive de ses règles d'usage dans le commerce avec autrui » Saussez, 2017, p.3)

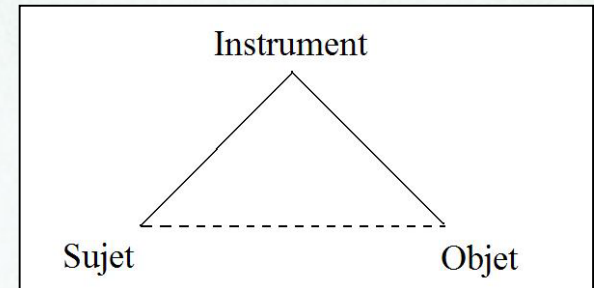
- **Apprentissage**



ZDP; rapport concepts quotidiens / scientifiques

- **Développement**

- **Conscience**



rapport plus volontaire et conscient à soi; à soi agissant dans et sur le monde; à autrui et au monde à l'aide des instruments appris (*Ibid.*)

Médiation instrumentale

1. ÉCHELLE COLLECTIVE

2. ÉCHELLE SUBJECTIVE

Médiation instrumentale

Concepts quotidiens :

Spontanés, peu systématiques

facilement mobilisables au cours des interactions

Concepts scientifiques :

liens systématiques

généralisations abstraites, utilisation volontaire

Concepts concrétisés :

d'abord scientifiques

usage « tordu » dans l'action

Système d'action :

Séquence d'action définie

Permettant une autorégulation selon les attentes normatives

Systeme d'action

Ensemble d'actions définies qui font système selon un principe d'intelligibilité.

Des instruments conceptuels sont mis en relation et mobilisés à l'intérieur du système pour systématiser les actions et permettre à l'individu de développer un rapport plus conscient et volontaire à une sphère d'expérience

(Dionne, Saussez et Bourdon, 2017)

Résultats: vignette clinique

- **Plusieurs artéfacts sont utilisés et permettent d'introduire des instruments langagiers dans le groupe: questionnaire, listes, analogies, images, simulations, étude de cas...**
- **Instruments favorisant un rapport plus conscient à soi:**
 - concepts scientifiques liés à l'orientation comme les types de personnalité, les valeurs, les intérêts, les besoins.
 - Les personnes participantes étaient également invitées à discuter de leur rôle comme membres de la communauté et ce qu'il voulait y accomplir (ex. Implication sociale, emploi, formation)

Résultats: vignette clinique

- Plusieurs artéfacts sont utilisés et permettent d'introduire des instruments langagiers dans le groupe: questionnaire, listes, analogies, images, simulations, étude de cas...
- Instruments favorisant un rapport plus conscient à soi:
- **Intruments favorisant un rapport plus conscient aux autres:**
 - Ex. Instruments conceptuels concernant la communication interculturelle.
 - Systèmes d'action pour aider les PP à mieux maîtriser des subtilités dans la communication de la culture québécoise (ou de plusieurs personnes qui en sont issues). Le lien systématique entre ces actions était présenté.

Résultats: vignette clinique

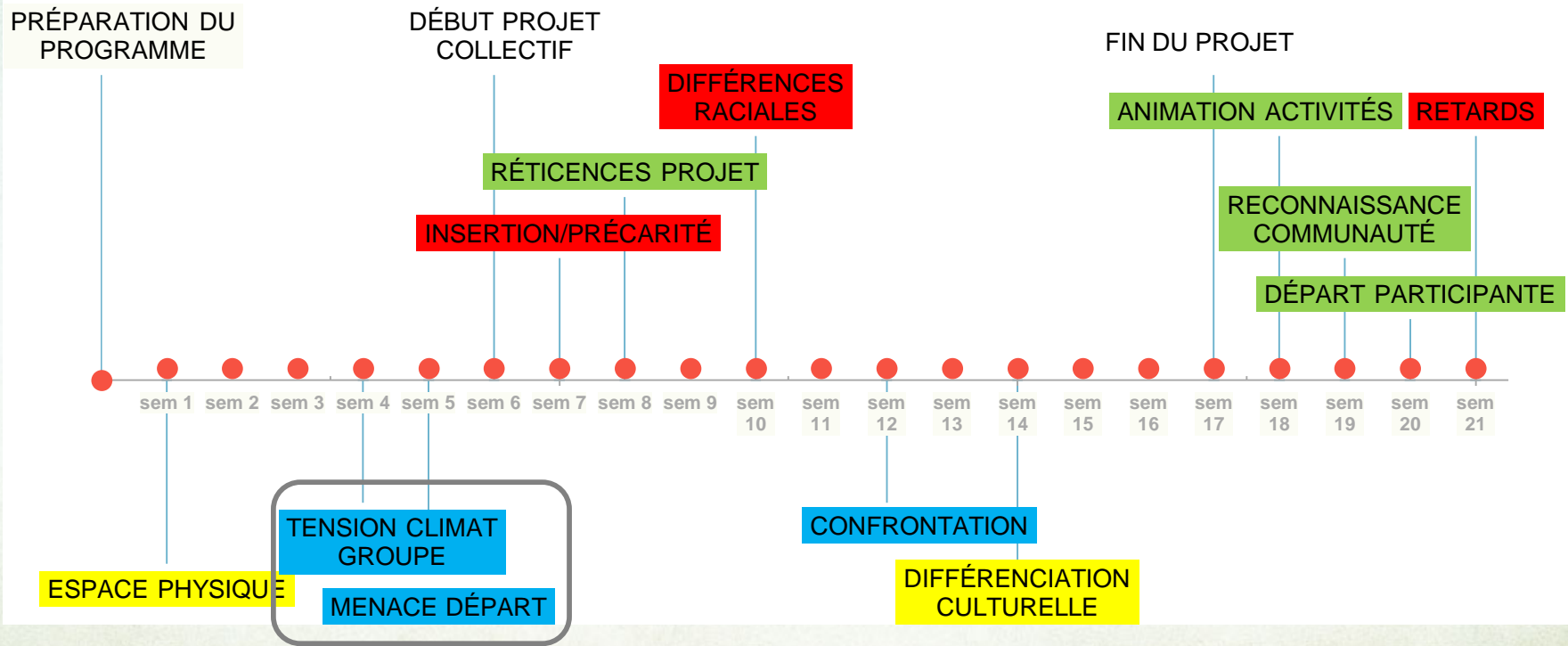
- Plusieurs artéfacts sont utilisés et permettent d'introduire des instruments langagiers dans le groupe: questionnaire, listes, analogies, images, simulations, étude de cas...
- Instruments favorisant un rapport plus conscient à soi:
- Instruments favorisant un rapport plus conscient aux autres.
- **Instruments favorisant une relation plus consciente au monde: les concepts transmis étaient principalement liés à l'environnement, au marché du travail ou à l'éducation.**
 - Ex. Le système scolaire québécois a été présenté et ses passerelles discutées.
 - Un système d'action a été transmis pour s'approprier les étapes à accomplir dans une recherche d'emploi
 - L'impact environnemental des actions des P.P a été dégagé, tout comme le rôle qu'elles pouvaient jouer pour aider les autres et les membres de la communauté à adopter des comportements aidants pour l'environnement

Contradictions et résolutions : manifestations discursives

| | |
|---------------------------|--|
| Double-contraintes | Nous devons, nous (us, we), questions rhétoriques sans réponse: <i>Que pouvons nous faire?</i> ↳ <i>Laissez-nous faire ça, nous allons le faire</i> |
| Conflit critique | Structure de discours émotive, personnel avec une dimension morale et des métaphores vives ↳ <i>Maintenant, je réalise que...</i> |
| Conflit | <i>Non, je suis en désaccord, ce n'est pas vrai</i> ↳ En lien avec un compromis ou soumission à la majorité: <i>Cela, je peux l'accepter</i> |
| Dilemme | <i>D'un côté... mais d'un autre côté..., oui mais...</i> ↳ <i>Ce n'est pas cela que je voulais dire, je veux dire...</i> |

(Engeström et Sannino, 2011)

1. ÉCHELLE COLLECTIVE



Double contrainte ■ Dilemme ■
Conflit ■ Conflit critique ■

Conflit critique: tension dans le climat du groupe

TENSION CLIMAT DU GROUPE

« J'ai parlé, je dois parler avec la personne pour dire: « *Non, tu ne dois pas être comme ça. Si c'est comme ça, ça ne va pas marcher, on doit faire comme ça, on doit faire comme ça.* » C'est pas une sorte de... dans notre pays on appelle ça « Macoute ». Tu es une sorte de Macoute, mais on est ensemble, on est en groupe, on doit avoir un terrain d'entente pour faire marcher les choses ». - Axelle

Conflit critique: menace de départ

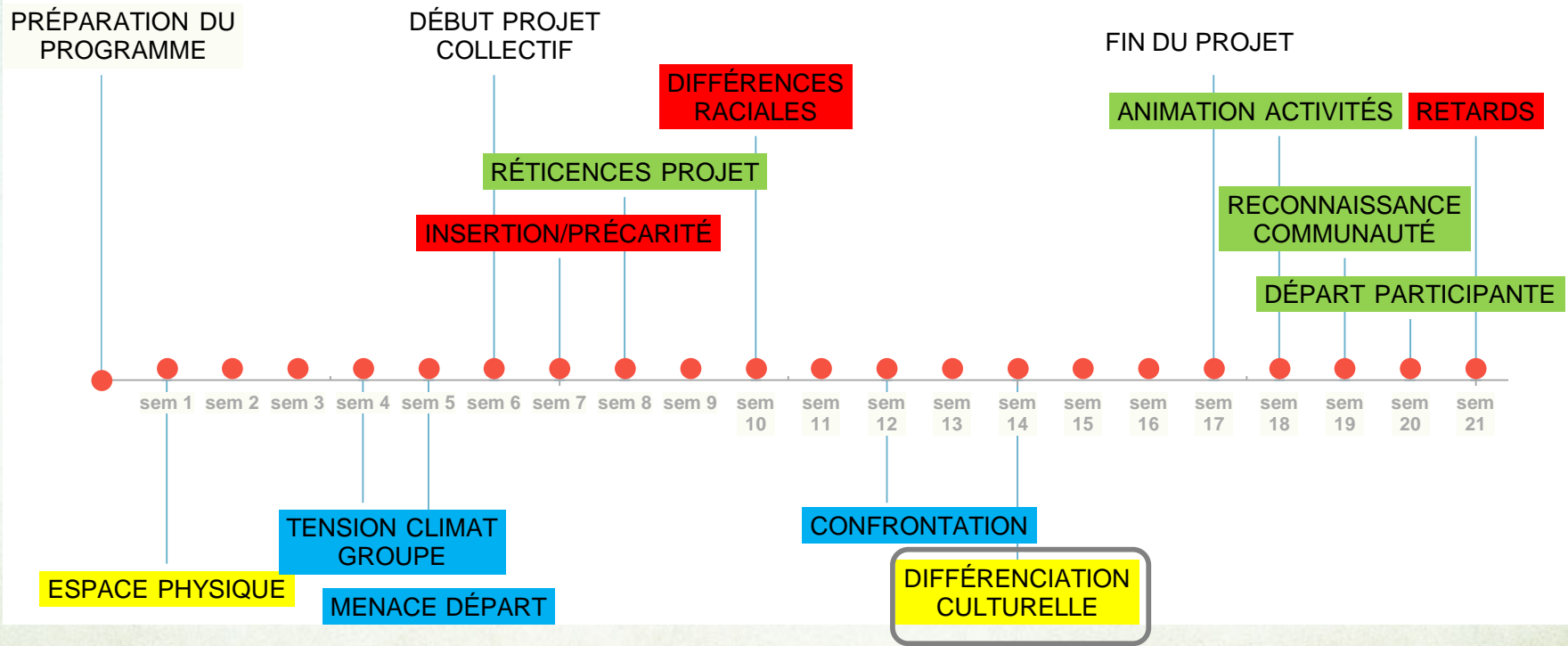
MENACE DE DÉPART

« Puis, j'ai dit que je n'étais pas capable, là. J'ai dit, j'allais quitter... j'allais laisser. Mais c'est après, Naima m'a dit comme : « *T'es pas là pour longtemps, c'est juste quelque chose...* » C'est comme si je commence comme ça, elle m'a dit : « *Si je vais dans un travail puis, à chaque fois, je vais quitter...* " Elle m'a aidée à prendre conscience, puis j'ai dit : « *Bon, c'est vrai. Oui, c'est vrai.* » - Larissa

Résolution

- Partage au groupe suscite d'abord une menace de départ d'une PP
- Trace de la réflexion favorisant le climat du groupe, introduction d'un SA « comment nommer ce que je pense et ressens sans blesser l'autre »
- Retour en groupe implique un rappel des normes: respect
- Valorisation de l'affirmation par les PI
- Motivation à améliorer le travail d'équipe et la communication entre les personnes participantes
- Intervention d'une intervenante pour le maintien de la participante (lien explicite établie entre les relations avec ses pairs et les relations sur le MT)
- Diminution des tensions à la suite de la décision de demeurer dans le groupe

1. ÉCHELLE COLLECTIVE



Double contrainte ■ Dilemme ■
Conflit ■ Conflit critique ■

Contradiction: différenciation culturelle

Contexte:

- Visite d'une intervenante externe venant présenter le projet de son organisme pour favoriser la récupération dans la communauté haïtienne
- Tensions raciales dans le quartier à la suite d'un événement de violence

Différenciation culturelle

En apprenant que le projet cible spécifiquement sa communauté, une participante exprime son désaccord:

« Larissa semble se sentir heurtée que le projet soit identifié à la culture haïtienne; elle préfèrerait que sa communauté ne soit pas ciblée (que ce soit pour tout le monde en général).

Larissa dit à l'intervenante: « *vous direz à la personne qui a parti ça que c'est stupide* ». Naima semble en accord avec l'idée de Larissa. Naima dit « *c'est génial le projet, mais pourquoi ce n'est pas pour toute la communauté ?* ». L'intervenante répond que c'est parce que c'est un organisme qui œuvre auprès des Haïtiens. [...]

- Journal d'observation

Plusieurs autres membres soulignent ensuite leur désaccord

Résolution

- Les participantes et les intervenantes discutent de la différenciation culturelle des services, des avantages et inconvénients de cette façon de faire:
 - Les participantes sont d'avis partagés et en discutent dans un climat détendu.
 - Cette contradiction amène les personnes à être exposées aux motifs de l'organisme dans son choix et à être entendues dans leur désaccord.
- Remarque d'une participante à l'intervenante externe :

« c'est avec la critique qu'on évolue » (Laetitia)
- Insistance des intervenantes sur l'importance de l'affirmation et de la critique (conscience) devant des initiatives qui les concernent.
- Introduction d'un SA pour s'affirmer de manière à être consciente de ses émotions et de leurs impacts dans le rapport à l'Autre.
- Introduction de concepts et d'un SA liés à la communication interculturelle: attentes en contexte d'emploi.

Résultats

1. ÉCHELLE COLLECTIVE

- Mise à distance du fonctionnement du groupe et de la résolution des contradictions
- Conceptualisation, verbalisation, généralisation de la pluridimensionnalité de l'expérience
- Structuration collective des tâches
- Soutien et entraide, ouverture aux besoins d'autrui et de la communauté
- Apprivoisement du pouvoir d'agir collectif
- Passage du rôle d'aidé au rôle d'aidant
- Développement d'une solidarité, d'un sentiment d'appartenance

2. ÉCHELLE SUBJECTIVE

- **Les apprentissages:**

↳ l'appropriation d'instruments visant la transformation du rapport à soi:

« Il y a beaucoup de filles qui m'ont dit: « *bien oui, tu vas être capable* ». Et des fois, de voir que les autres ont confiance en toi, on dirait que ça te permet un peu de te... l'estime, ça te le remonte un peu. Et je jure que moi, j'étais comme la dernière à penser que j'étais pour passer mes examens. Puis j'ai eu des doutes jusqu'à la fin, et je les ai passés pareil. » - Laetitia, entrevue T₂

↳ plusieurs activités sur les intérêts, sur l'estime de soi et les compétences dans le groupe :

« c'est vraiment large parce que parfois, on nous donne des affaires à lire et à écrire, par exemple parler des qualités, aptitudes, intérêts, tout ça, ça nous aide à nous connaître nous-mêmes aussi, à découvrir notre intérêt, notre profil, tout ça. Oui, en général. » - Axelle

Résultats

2. ÉCHELLE SUBJECTIVE

- **L'apprentissage:**
 - ▶ d'une méthode (SA) de résolution de doubles contraintes
 - ▶ de la résolution de conflits
 - ▶ de la régulation de ses actions avec des instruments normatifs

« Bien j'ai appris à être plus diplomate, parce que moi je suis une fille assez directe, fait que c'est comme... Autour de moi, les gens savent comment je suis déjà, mais dans le groupe, c'était différent parce que c'est du monde qui prenait tout personnel et puis des fois, je pouvais dire quelque chose, et au fond de moi, je le disais juste parce que ça venait spontané, mais je pouvais blesser des gens par rapport à ça justement, parce que je suis trop directe. Avec ça en plus, avec Naima, elle, elle m'a aidée plus à contrôler qu'est-ce que je dis » - Sephorna, entrevue T₂.

2. ÉCHELLE SUBJECTIVE

- **L'apprentissage:**
 - ▶ d'une méthode (SA) de résolution de doubles contraintes
 - ▶ de la résolution de conflits
 - ▶ de la régulation de ses actions avec des instruments normatifs
 - ▶ de l'organisation et de la division du travail
 - ▶ de la reconnaissance de sa valeur sociale

« ça fait un changement, pas global, au niveau de la société, ça a motivé du monde, il ne faut pas jeter des poubelles dans la rue, il ne faut pas faire n'importe quoi, il faut garder propre votre quartier pour améliorer la santé, pour l'environnement, tout ça, et quand on travaille là-bas, il y a du monde qui ont dit: « *c'est bien, c'est bien, ça fait un changement, si tout le monde fait comme ça, ça peut changer le quartier* » et tout ça. » - Axelle, entrevue T₂

Résultats - communauté

Transformation du regard parfois stigmatisant envers les personnes en situation de chômage:

« La perception était très positive: de voir qu'ils ont posé une action concrète qui a fait du bien quand même à la communauté fait en sorte que les partenaires les perçoivent d'une autre manière, d'une manière positive. [...] ils ne s'attendaient pas à quelque chose comme ça, je crois, à des actions aussi bonnes pour la communauté. [...] pour eux c'était comme étonnant de voir des gens qui se mettent ensemble pour faire quelque chose de positif sans demander quoi que ce soit. En fait... donc c'est quelque chose qui a été très gratifiant, très positif, qui a été perçu de manière très positive par la communauté. » - Merline, entrevue T₂

Parcours d'ISP

| | Formation ou emploi occupé à la fin du programme |
|------------|--|
| Sephonra | Formation en secrétariat |
| Catheline | Obtention d'un emploi Agente de sécurité |
| Larissa | Processus de recherche d'emploi |
| Christelle | Formation pour la préparation aux Tests d'équivalence de niveau secondaire |
| Leila | Obtention d'un emploi Aide-cuisinière |
| Laetitia | Obtention d'un emploi Secrétaire /Réceptionniste |
| Emmanuel | Obtention d'un emploi Concierge |
| Axelle | Obtention d'un emploi Préposée aux bénéficiaires |
| Didier | Bénévolat dans le domaine de la cuisine |

Discussion

- Contradictions: occasions de transmission d'instruments, de mise à distance et de prise de conscience de l'expérience collective et subjective
- Appropriation des instruments conceptuels (CS et SA) soutient le développement de nouvelles capacités à agir et du DPA en lien avec l'ISP
↓
capacité de prise de parole sur des enjeux qui affectent son ISP ou sa vie citoyenne
- Médiation instrumentale au cœur de l'apprentissage et du développement des adultes
 - ▶ Médiation instrumentale des émotions
 - ▶ Médiation des systèmes d'action et concepts liées à l'orientation
- Groupe: permet de sortir de ses habitudes d'activités, restaure la vitalité dialogique par la création de relations et par la médiation de voix plurielles
- Importance des autres membres du groupe dans l'apprentissage et le développement de chaque sujet.

Discussion advocacie

- Le projet collectif permet aux PP d'être vues dans leur communauté, du lieu de leurs compétences:
 - contribution pour franchir des obstacles comme la discrimination ou le jugement au regard de l'absence prolongée du marché du travail
 - Au-delà des personnes, l'intervention vise à créer des conditions facilitantes pour l'ISP dans la communauté
- Les PI mettent en valeur les compétences des PP dans leurs liens avec la communauté
- Une communauté de valeurs basée sur l'accessibilité aux ressources et l'*empowerment* se développe:
 - Ex. les PP deviennent importantes pour plusieurs acteurs du milieu, elles les aident et reconnaissent leurs compétences, notamment en les engageant dans un emploi dans leur milieu

Conclusion

1. PRINCIPALES LIMITES

- Analyse secondaire (accès à la systématique de la transmission des concepts)
- Information sur les difficultés de santé mentale et physique

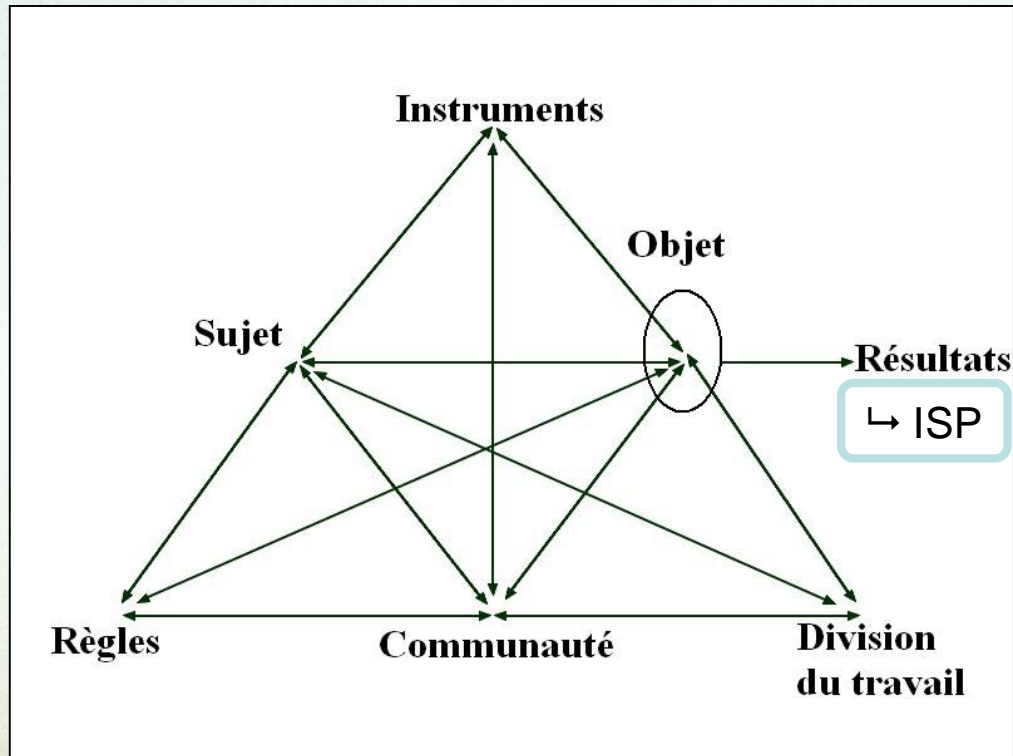
2. OUVERTURES

- Importance du counseling de carrière de groupe dans la communauté pour susciter l'empowerment
- Attention aux instruments transmis et appris au cours de l'activité du groupe qui favorisent la maîtrise et la conscience dans les rapports à soi, aux autres et au monde favorables aux actions en vue de l'ISP
- Promotion de **la justice sociale** à travers les pratiques de counseling auprès des adultes demande de prendre des **actions collectives et individuelles** pour résoudre les contradictions, notamment celles associées à des barrières structurelles à l'emploi.

Références

- Clot, Y. (2017). *Travail et pouvoir d'agir* (2^e éd.). Paris : Presses universitaires de France.
- Dionne, P. (2015). *Le groupe d'insertion sociale et professionnelle : apprentissages et développement au cœur de l'activité collective des personnes en situation de chômage de longue durée*. Thèse de doctorat en éducation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke. [Document téléaccessible](#).
- Dionne, & Dupuis (2019). Cultural-Historical Activity Theory: Group Career counseling: a source of social justice for visible minority women ?. N. Arthur, R. Neault et M. McMahon (dir.). *Career Theory and Models at Work*: pp.103-114. Toronto: CERIC
- Dionne, Simard, & Bélisle (2018). La mise en œuvre du projet collectif en orientation de ses fondements à sa réalisation: un guide d'accompagnement. Document inédit, Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke.
- Engeström, Y. (2015). *Learning by expanding: an activity theoretical approach to developmental research* (2^e éd.). New-York: Cambridge University Press .
- Engeström, Y., & Sannino, A. (2011). Discursive manifestations of contradictions in organizational change efforts: a methodological framework. *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 368-387.
- Michaud, G., Bélisle, R., Garon, S., Bourdon, S., & Dionne, P. (2012). *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail*. Rapport de recherche Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage, Université de Sherbrooke, Sherbrooke. [Document téléaccessible](#).
- Organisation de coopération et développement économique. (2016). *Perspective de l'emploi de l'OCDE*. Paris: Éditions OCDE. [Document téléaccessible](#).
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health : metaanalyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
- Spencer, L., Ritchie, J., O'Connor, R., Morrell, G. et Ormston, R. (2014). In L. Ritchie et J. Lewis (dir.). *Qualitative reasarch practice : a guide for social science students and researchers* (p. 295-343). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Vygotsky, L.S. (1934/2013). *Pensée et Langage* (4^e éd.). Paris: La Dispute.
- Vygotsky, L. S. (1925/2003). La conscience comme le problème de la psychologie du comportement (F. Sève et G. Fernandez, trad.). In L. S. Vygotsky (dir.). *Conscience, inconscient, émotions* (p. 61-94). Paris : La dispute.

2. THÉORIE CULTURELLE-HISTORIQUE ENGESTRÖM



- Contradictions = force motrice du changement

Logiques d'intervention

1. **Logique de l'engagement dans la création et le maintien de liens affectifs sécurisants, fiables et peu conditionnels**
2. **Logique de la continuité de services relevant de divers secteurs**
3. **Logique de « l'*empowerment* » des individus, du groupe et de la collectivité**
4. **Logique de la connaissance et du changement de soi**
5. **Logique de l'accompagnement de la personne dans ses différents systèmes (marcher « avec » dans les différents systèmes)**
6. **Logique féministe**

Source: Michaud, Bélisle, Garon, Bourdon et Dionne (2012)