

**Connaître
reconnaître
et valoriser**

**les métiers en Action
Communautaire
Autonome Jeunesse**



**Regards sur les parcours,
les conditions et les perceptions
du travail**

Une étude de la Coalition Interjeunes
2025

Coalition
**Inter
jeunes**

**Conception, recherche,
cueillette de données,
analyse, rédaction
et visualisation des données**

Marie Anne Guichandut

Comité recherche

Adrienne Winrow
Audrey-Anne V. LeBlanc
Caroline Forget-Galipeau
Cynthia St-Jacques
Elsa Baudry
Francis Soulard
Katia Savard
Marie-Hélène Germain
Maxime Rainville
Mélanie Desrosiers
Mélanie Lavoie
Nathalie Bergeron
Sara Millar
Simon Beaudin
Zoé Rhéaume

Révision du contenu

Nathalie Bergeron, Katia
Savard, Valérie Bineau, Annick
Daigneault, Simon Beaudin,
Sophie Laquerre-Duchesne
et Jennifer Robillard

Révision linguistique

Révision AM

Design graphique

Marlène-b.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives
nationales du Québec :
ISBN (Version numérique) :
978-2-9824049-10-1-5
ISBN (version imprimée) :
978-2-9824049-0-8

Table des matières

Faits saillants	4
Introduction	6
Méthodologie	8
Limites de la démarche	10
Portrait des intervenant-es en ACA jeunesse	12
Profils sociodémographiques	13
Âge	13
Genre	14
Profil ethnoculturel	15
Langues parlées	16
Profils sociodémographiques : constats et pistes d'actions	16
Parcours de formation	18
Taux de diplomation	18
Champs d'études	19
Ordres professionnels	20
Une présence encore marginale de l'ACA dans les parcours de formation	20
Stages en milieu communautaire	22
Savoir expérientiel	23
Formation continue	24
Parcours de formation : constats et pistes d'actions	25
Le travail en ACA jeunesse	28
Parcours professionnel	29
Contexte d'arrivée	29
Ancienneté	30
Vision du travail	31
Expérience des directions	32
Possibilités d'avancement	33
Parcours professionnels : constats et pistes d'action	35

Nature du travail : responsabilités, charge et intensité	37
Une diversité de titres pour une diversité de parcours	37
Description de tâches	41
Des responsabilités multiples et imprévues	42
L'importance du lien, du temps et de l'informel	42
Charge de travail	44
Un engagement émotionnel profond	45
Nature du travail : constats et pistes d'action	46
Voix du terrain : perceptions, réalités et reconnaissance	48
Regards sur le métier	49
Motivation à intégrer le milieu	49
Le soutien au travail : un équilibre fragile entre encadrement et autonomie	51
Appréciation du travail	52
Conditions de travail souhaitées	53
Une liberté stimulante	56
Fierté et attachement au milieu	58
Perceptions des compétences	59
Reconnaissance perçue	60
Reconnaissance à l'interne	60
Reconnaissance par les partenaires du milieu	61
Reconnaissance dans la société	61
Souhaits pour un travail valorisé : constats et pistes d'action	64
Conclusion	69
Lexique	70
Bibliographie	72
Remerciements	74


Faits saillants

Les intervenant·es en action communautaire autonome jeunesse sont majoritairement de **jeunes femmes blanches et francophones issues du travail social, de l'éducation spécialisée ou de l'intervention**. **La moitié ont moins de 30 ans** et **plus de la moitié occupent leur poste depuis moins de deux ans**, témoignant d'un fort roulement.

L'écart entre la composition ethnoculturelle des équipes et celle des jeunes desservis soulève des **enjeux d'inclusion et de représentativité**.

L'action communautaire autonome (ACA) reste peu présente dans les formations collégiales et universitaires. Plusieurs intervenant·es disent avoir dû « désapprendre » certaines approches institutionnelles pour s'adapter au travail communautaire.

Le **savoir expérientiel**, soit l'usage du vécu personnel comme ressource d'intervention, est une **spécificité du milieu**, mais il est encore peu reconnu dans les parcours de formation.



Les **directions et coordinations se démarquent par une plus grande stabilité** : 60 % occupent leur poste depuis plus de cinq ans. Les possibilités d'avancement sont limitées, bien que plusieurs milieux favorisent des formes d'évolution horizontales comme le développement d'expertise, le mentorat ou la coordination de projets.

Le rapport au travail évolue : 64 % des directions considèrent leur rôle comme une **vocation**, contre 44 % des intervenant·es.

Le travail en ACA jeunesse se distingue par sa polyvalence et sa dimension relationnelle. **Les tâches dépassent souvent les fonctions formelles d'intervention**. Cette implication a toutefois un coût : un tiers des intervenant·es ramènent régulièrement des préoccupations à la maison.

Enfin, les personnes rencontrées expriment une **grande fierté d'appartenance** au milieu communautaire, tout en ressentant un **manque de reconnaissance**, surtout à l'extérieur du réseau. Elles souhaitent que leur rôle soit reconnu non seulement pour sa dimension humaine, mais aussi pour son expertise professionnelle et son impact social.




Introduction

Ce document vise à mettre en lumière les réalités vécues par celles et ceux qui portent au quotidien l'action communautaire autonome jeunesse, et à mieux comprendre les enjeux qui influencent leur engagement, leur satisfaction et la reconnaissance de leur travail.

Il s'inscrit dans le même travail de recherche que le rapport intitulé *Regards sur les conditions et la situation financière des intervenant-es*, mais aborde un autre volet : celui des parcours, des conditions de travail et des perceptions du métier en ACA jeunesse. L'objectif est de dresser un portrait vivant et nuancé de celles et ceux qui animent ce secteur essentiel, en explorant leurs trajectoires, leurs motivations et la nature de leur travail au quotidien.

Pour ce faire, une vaste collecte de données a été menée à l'échelle du Québec : plus de 650 répondant-es aux trois sondages diffusés, 17 discussions de groupe, 3 focus groupes, 359 organismes consultés, ainsi qu'une « data party » réunissant une soixantaine de personnes, dont les conseils d'administration des sept regroupements d'ACA jeunesse. Cette richesse d'information permet de dépasser les témoignages isolés pour offrir un portrait représentatif et profondément ancré dans la réalité du terrain.

Au travers du rapport, des tableaux de pratiques inspirantes et de leviers d'action proposent des pistes concrètes pour renforcer l'attractivité du milieu, améliorer les conditions de travail et soutenir la reconnaissance du métier. Ces propositions sont le fruit d'un important travail d'analyse et de mise en commun réalisé par le comité de recherche, nourri par les nombreuses discussions de groupe lors des présentations de données préliminaires ainsi que par les réflexions des regroupements membres d'Interjeunes.



Les actions recensées sont organisées par cibles : ce que les organismes peuvent mettre en place, ce que les regroupements peuvent faire, ce qu'Interjeunes peut entreprendre, et ce que nous pouvons réaliser collectivement en tant qu'acteurs et actrices de l'ACA jeunesse.

Nous sommes conscients que plusieurs de ces actions sont déjà mises en œuvre dans différents milieux ; si nous les avons relevées, c'est qu'elles nous apparaissent particulièrement inspirantes et porteuses. Certaines propositions invitent également à réfléchir à des collaborations avec des parties prenantes extérieures à l'ACA jeunesse, dans une logique d'alliances élargies.

Enfin, ce rapport rappelle une conviction partagée : la richesse du milieu communautaire autonome jeunesse réside avant tout dans les personnes qui le font vivre. Reconnaître la complexité, la diversité et la valeur de leur travail, c'est aussi affirmer l'importance de soutenir des pratiques durables, humaines et porteuses de sens pour l'ensemble du secteur.

Note sur les termes utilisés

Dans ce rapport, les termes *intervenant-es*, *coordination* et *directions* sont employés pour regrouper les répondant-es selon leur fonction principale. Le terme *intervenant-es* désigne les personnes qui travaillent directement auprès des jeunes (ex. : animateur-trices, intervenant-es, travailleur-euses de rue, etc.). Le terme *coordination* regroupe toutes les personnes dont le titre contient le mot *coordonnateur* ou une variation. Enfin, *directions* fait référence aux personnes dont le titre comprend le mot *direction*.



Méthodologie

Cette étude a été menée par Interjeunes avec l'appui d'un comité de recherche composé de 15 personnes issues des 7 regroupements nationaux d'organismes d'action communautaire autonome jeunesse (ACAJ), représentant 8 régions administratives du Québec. Ce comité a accompagné toutes les étapes de la démarche, de la conception des outils à l'analyse des données, en passant par la formulation de constats et de recommandations.

Comité de recherche Interjeunes

- Adrienne Winrow, Youth 4 Youth Québec
- Audrey-Anne V. LeBlanc, Enfantaisie
- Caroline Forget-Galipeau, Regroupement des maisons des jeunes du Québec
- Cynthia St-Jacques, L'Antre-jeunes
- Elsa Baudry, Gîte jeunesse
- Francis Soulard, Maisons des jeunes de St-Émile
- Katia Savard, Je raccroche
- Marie-Hélène Germain, L'Antre-jeunes de Mercier-Est
- Maxime Rainville, Espace-Vivant/Living room
- Mélanie Desrosiers, L'ABC des Hauts-plateaux
- Mélanie Lavoie, Pro-Jeune-Est
- Nathalie Bergeron, Regroupement des écoles de rue autonomes du Québec
- Sara Millar, Centre de prévention du décrochage scolaire Oméga
- Simon Beaudin, Regroupement des organismes communautaire québécois de lutte au décrochage
- Zoé Rhéaume, Grands Frères Grandes Sœurs Québec

L'objectif de la démarche était d'aller à la rencontre des réalités vécues par les intervenant-es du milieu pour mieux comprendre les enjeux liés à leur parcours, à leur rapport au travail, à leurs conditions d'emploi, et aux dynamiques d'attraction et de rétention du personnel.

La démarche s'est déroulée en plusieurs temps, de 2023 à 2025 :

2 sondages

ont été menés entre octobre 2023 et février 2024 :



- Un **sondage auprès des intervenant-es** (n=389) visant à recueillir leurs perceptions du travail, leurs parcours professionnels et leurs aspirations.
- Un **sondage auprès des directions d'organismes** (n=212) portant sur les enjeux d'attraction et de rétention du personnel ainsi que sur les conditions de travail offertes.

Ces deux sondages ont recueilli des réponses provenant de toutes les régions administratives du Québec. Ils offrent un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur d'environ ± 5 %, ce qui permet de dégager des constats fiables à l'échelle nationale.

17 discussions de groupe

ont eu lieu d'octobre 2023 à avril 2024, rassemblant 556 intervenant-es, des coordinations et directions d'organismes, dans un esprit d'échange et d'exploration collective des enjeux.



3 groupes de discussion ont été réalisés avec 21 étudiant-es et stagiaires en travail social, éducation spécialisée et techniques d'intervention, afin de comprendre leur perception du travail en ACA jeunesse et les facteurs influençant leur choix de carrière.

Les résultats issus de cette première phase de collecte ont été analysés en comité, puis présentés à l'ensemble des regroupements et de leurs membres, afin de valider les constats et enrichir les interprétations.



Une « data party¹ »

a réuni 60 personnes (membres de CA, directions, intervenant-es) le 12 septembre 2024 pour explorer collectivement les données, discuter des constats et amorcer la formulation de pistes d'action.



Enfin, un troisième sondage,

ciblant l'ensemble des travailleur·euses d'ACA jeunesse (peu importe le statut ou le type de poste), a été réalisé entre avril et juin 2025. Il portait sur les **conditions de travail et la situation financière** des répondant-es.



519 personnes y ont répondu, dont 449 l'ont complété en entier. Cet échantillon représente environ 15 % de la population estimée à 3 500 employé·es, ce qui permet une analyse avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur d'environ ± 4 %.

Limites de la démarche

Afin d'assurer l'anonymat des répondant-es, aucun renseignement géographique n'a été demandé dans le dernier sondage, ce qui empêche d'analyser les différences régionales. Il est également possible que certaines personnes aient répondu à plus d'un sondage, ce qui pourrait affecter la représentativité des données. Par ailleurs, certains groupes pourraient être sous-représentés, notamment les personnes occupant des fonctions de soutien administratif ou logistique. Enfin, comme la participation reposait sur une démarche volontaire, un biais de sélection est possible : les personnes les plus engagées ou concernées étaient probablement plus enclines à répondre.

¹ Une data party est un événement collaboratif où diverses parties prenantes se réunissent pour examiner et discuter des données collectées lors d'un projet ou d'une recherche. L'objectif est de rendre les données accessibles et compréhensibles pour tous, en utilisant des formats visuels et interactifs, afin de favoriser une analyse collective et une prise de décision éclairée. Cela permet aussi de valider les résultats et de générer des idées pour des actions futures basées sur les données.





Portrait des intervenant·es en ACA jeunesse

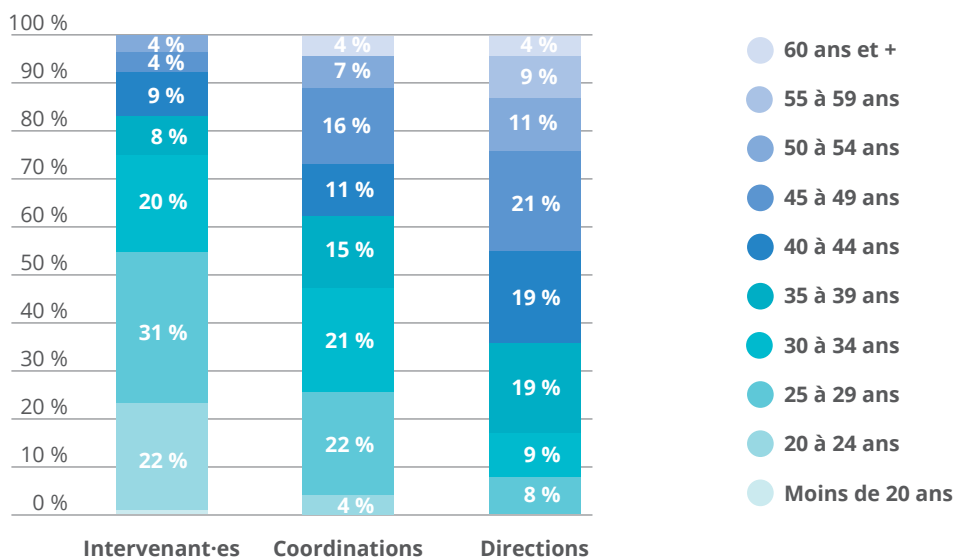
Profils sociodémographiques

Alors que l'étude d'impact menée par Interjeunes a mis en lumière l'importance, pour les jeunes, de pouvoir compter sur des intervenant-es qui leur ressemblent et reflètent leur réalité, il est pertinent de se demander dans quelle mesure le milieu répond à cette attente. Ce chapitre présente le profil sociodémographique des personnes en poste : leur âge, leur identité de genre, leur origine ethnoculturelle et les langues parlées. Ces données offrent un regard sur la diversité, ou son absence, au sein des équipes d'intervention et invitent à réfléchir à l'écart possible entre les besoins exprimés par les jeunes et la composition actuelle du personnel.

Âge

Les intervenant-es en ACA jeunesse forment une main-d'œuvre globalement jeune. L'âge moyen des répondant-es au sondage est de 32,8 ans, avec une médiane de 30 ans. Ce portrait rajeunit encore lorsqu'on observe spécifiquement les maisons des jeunes (MDJ), où l'âge moyen des employé-es est de 28 ans et la médiane de 27 ans. C'est donc dans ce secteur que l'on retrouve les plus jeunes professionnel·les du réseau.

Âge des travailleurs et travailleuses d'ACA jeunesse



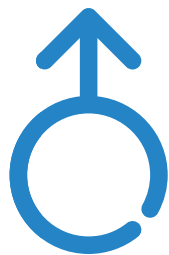
L'âge varie également en fonction des responsabilités occupées. Les personnes en intervention et en travail de rue ont une moyenne d'âge de 30 ans et une médiane de 29 ans. Les personnes occupant des postes de coordination sont en moyenne âgées de 37 ans, tandis que celles à la direction générale ont une moyenne de 42 ans, avec une médiane de 43 ans. Ce gradient reflète une certaine progression liée à l'expérience et aux responsabilités. Toutefois, on constate que peu de gens semblent garder un poste d'intervention au-delà de 35 ans, alors qu'à l'inverse, 83 % des directions générales sont âgées de 35 ans et plus. Ce contraste soulève des questions sur la rétention à long terme du personnel d'intervention, et sur les leviers organisationnels et structurels qui permettraient de maintenir ces professionnel·les en poste au fil des années.



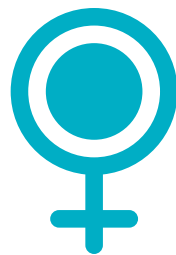
Genre

L'ACA jeunesse est un milieu fortement féminisé. Selon les données croisées des trois sondages menés dans le cadre de l'étude, environ 74 % des répondant·es s'identifient comme de genre féminin, 19 % comme masculin et 3 % autrement, incluant des identités non binaires, queer, trans, etc. Cette répartition est encore plus marquée aux postes de direction, où 87 % des titulaires sont des femmes. Une plus grande diversité de genre est observée chez les intervenant·es et les travailleur·euses de rue, où on trouve 28% d'hommes et où 4 % des personnes se qualifient autrement qu'homme ou femme.

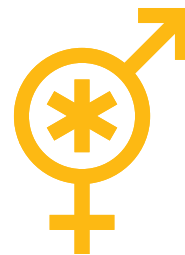
Fait notable : 33 % des chargé·es de projet sont des hommes, ce qui représente la proportion masculine la plus élevée parmi les catégories de poste analysées.



20 %
Hommes



77 %
Femmes



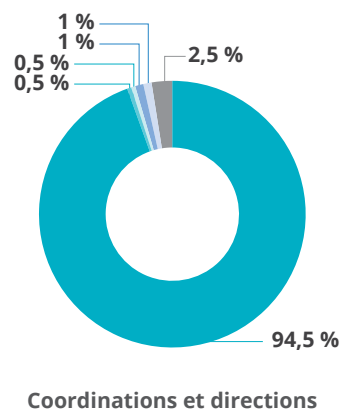
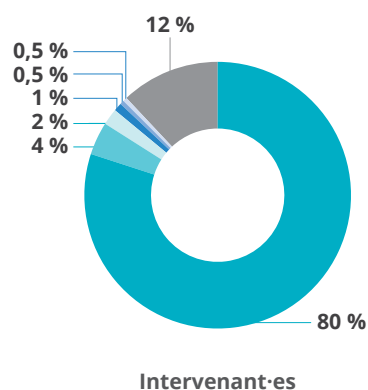
3 %
Autres

Profil ethnoculturel

Les données recueillies révèlent un milieu largement homogène sur le plan ethnoculturel, avec 80,8 % des intervenant-es se déclarant blancs. Cette homogénéité s'accroît dans les postes de coordination et de direction, où la proportion atteint 95,9 %. À titre comparatif, en 2021 au Québec, les personnes issues de minorités visibles au Québec représentaient 16% de la population totale (Statistiques Québec, 2025). Ce manque de diversité s'explique en partie par un faible roulement dans les postes de gestion, qui limite les possibilités de renouvellement des équipes. Certains milieux urbains affichent une plus grande diversité qui reflète mieux la population qu'ils desservent. Plusieurs organismes indiquent qu'ils déploient des efforts pour diversifier leurs équipes, mais le travail reste à faire pour atteindre une meilleure représentativité.

Il est important de noter que les jeunes fréquentant les organismes sont issus de milieux beaucoup plus diversifiés. Lors de l'étude d'impact menée (Coalition Interjeunes, 2023) en 2021-2022, plusieurs jeunes ont souligné l'importance de pouvoir interagir avec des intervenant-es qui leur ressemblent, affirmant que cela favorise la confiance et facilite les échanges. Cet écart entre la composition ethnoculturelle des équipes et celle de la jeunesse desservie soulève un enjeu d'inclusion et de représentativité, notamment pour le recrutement et le développement du sentiment d'appartenance chez les jeunes.

Profil ethnoculturel

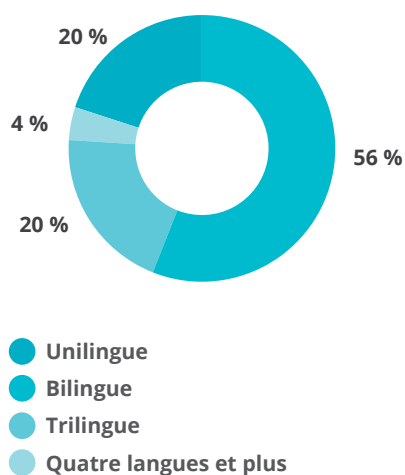


- Blanche
- Afro-américaine/Noire
- Hispanique/Latine
- Autochtone (Premières nations, Inuits, Métis)
- Arabe
- Asiatique
- Plusieurs origines

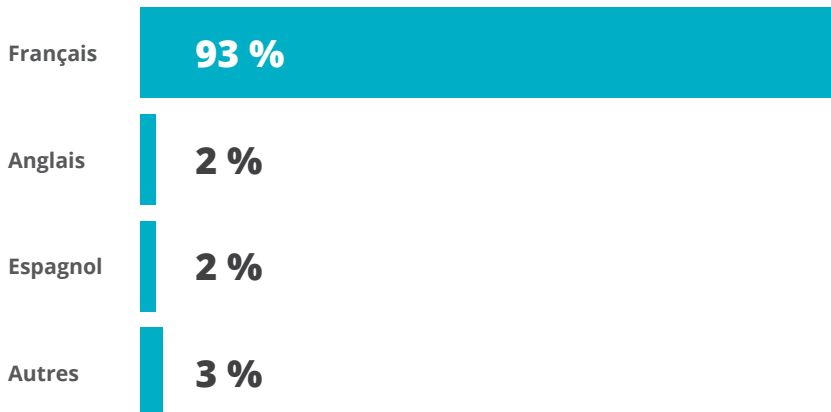
Langues parlées

La quasi-totalité des intervenant-es (93 %) ont le français comme langue maternelle, suivi de l'anglais et de l'espagnol (2 % chacun). En ce qui concerne les langues parlées, 20 % des répondant-es sont unilingues, tandis que 56 % se disent bilingues, dont 90 % parlent le français et l'anglais. Par ailleurs, 20 % des personnes interrogées sont trilingues et 4 % maîtrisent quatre langues ou plus, ce qui témoigne d'une certaine diversité linguistique au sein du réseau.

Nombre de langues parlées



Langue maternelle des intervenant-es



Profils sociodémographiques : constats et pistes d'actions

Le profil sociodémographique actuel des travailleurs et travailleuses en ACA jeunesse montre un réseau jeune, fortement féminisé et relativement homogène sur le plan ethnoculturel. Les postes d'intervention sont rarement occupés au-delà de 35 ans, tandis que les fonctions de gestion sont majoritairement assumées par des femmes blanches de plus de 35 ans. Ce portrait traduit à la fois une capacité d'attraction auprès d'un bassin précis, celui des jeunes femmes ayant étudié dans un domaine d'intervention sociale, et une difficulté à retenir ces profils dans des fonctions d'intervention à long terme.

Cette homogénéité pose deux enjeux majeurs : d'une part, le risque d'un recrutement trop centré sur un type de parcours ou de profil, limitant l'innovation et l'adaptation aux réalités changeantes des jeunes; d'autre part, un décalage entre la diversité des jeunes rejoints et celle des équipes qui les accompagnent, ce qui peut influencer le sentiment de confiance et d'appartenance.

Pratiques inspirantes et leviers d'action

À l'échelle des organismes



- 1 Mettre en place des **objectifs de diversité et d'inclusion**, notamment dans les postes de gestion.
- 2 **S'assurer que les pratiques de recrutement** soient exemptes d'obstacle à l'embauche des personnes issues des diversités, par exemple en faisant appel à une ressource spécialisée dans le domaine.
- 3 S'assurer que les milieux de travail soient des milieux **inclusifs, accueillants** et exempts de discrimination.

À l'échelle des regroupements



- 1 **Offrir des formations** et outils sur la diversité, les biais inconscients et les pratiques inclusives.
- 2 **Diffuser les bonnes pratiques** d'embauche et de promotion issues du milieu communautaire.

À l'échelle d'Interjeunes



- 1 **Suivre et analyser** les résultats des efforts de diversité afin d'ajuster les stratégies collectivement.
- 2 **Documenter les bonnes pratiques** d'embauche et de promotion issues du milieu communautaire.

Ensemble



- 1 **Promouvoir le secteur** auprès de bassins diversifiés de candidatures (au-delà des parcours classiques en travail social) et mettre en valeur les compétences transférables et expérientielles.
- 2 Développer une **stratégie collective de diversité et d'inclusion** (ex. campagnes de recrutement élargies, valorisation des compétences transférables).

Parcours de formation

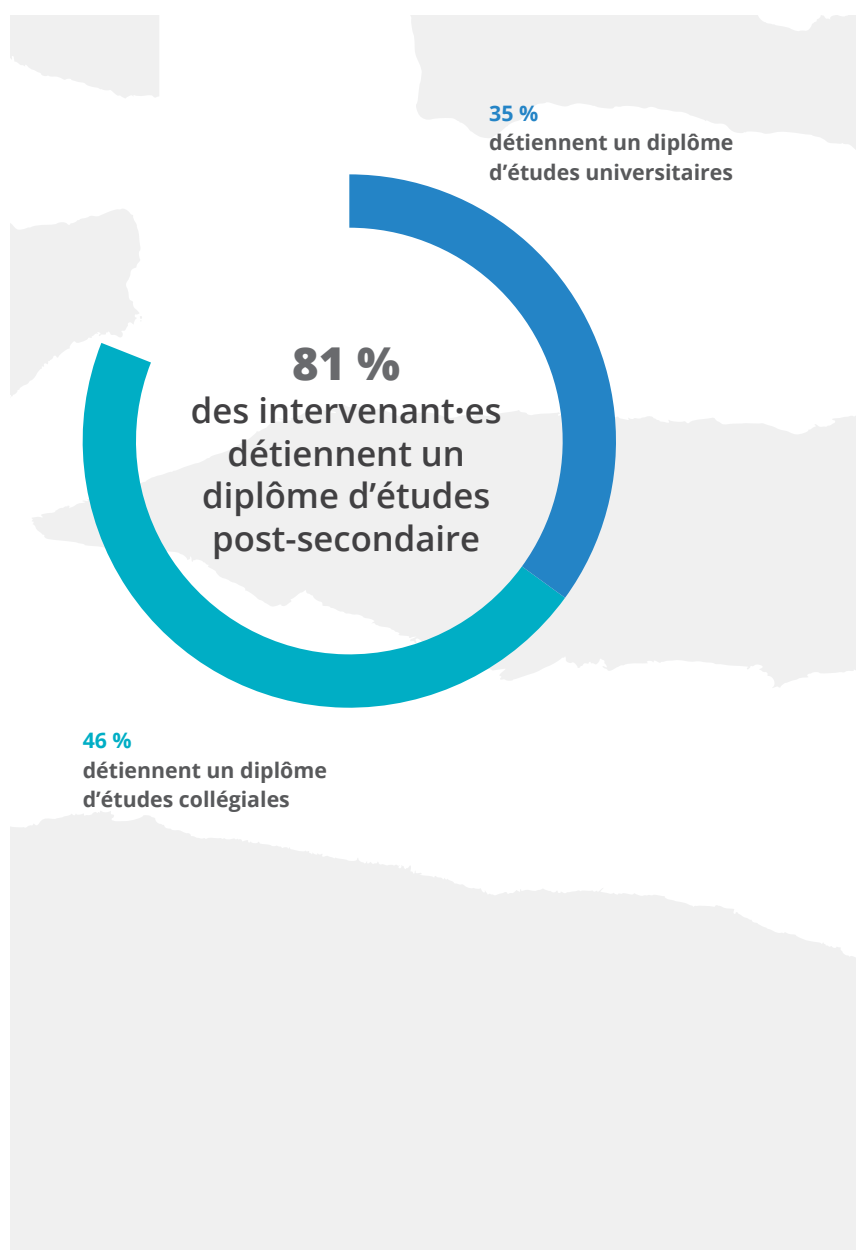
Le parcours de formation des intervenant·es en action communautaire autonome jeunesse reflète à la fois un haut niveau de scolarisation et une grande variété d'itinéraires. Le milieu se distingue par la présence de personnes qualifiées, issues de disciplines multiples et cette diversité académique se combine à une spécificité marquante de l'ACA : la valorisation du savoir expérientiel, qui amène plusieurs intervenant·es à s'engager non seulement en raison de leur formation, mais aussi de leur vécu et de leur connaissance intime des réalités des jeunes.

Taux de diplomation

La grande majorité des intervenant·es en ACA jeunesse possèdent une formation postsecondaire : 81 % d'entre eux détiennent un diplôme collégial (56 %) ou universitaire (44 %). Le taux de diplomation est légèrement plus élevé dans les organismes de lutte au décrochage où 92 % des intervenant·es sont diplômé·es du collégial ou de l'université, dont 51 % au niveau universitaire. Les travailleur·euses de rue se distinguent par la plus forte proportion de personnes titulaires d'un diplôme collégial (52 %), tandis que les maisons des jeunes comptent une plus grande proportion d'intervenant·es sans formation postsecondaire (29 %), une donnée qui s'explique en partie par la jeunesse de leurs équipes.

Parmi les diplômé·es, 88 % ont étudié dans un domaine connexe à leur travail actuel, ce qui témoigne d'un bon arrimage entre leur parcours scolaire et leur fonction professionnelle.

Chez les personnes occupant des postes de coordination ou de direction, le niveau de scolarité est généralement plus élevé. Ainsi, 57 % des répondant·es ont un diplôme universitaire. On observe toutefois une légère distinction : les coordonnateur·trices sont plus nombreux·ses à avoir suivi un certificat ou un microprogramme de premier cycle, alors que les directeurs·trices détiennent plus souvent un baccalauréat (30 % d'entre eux). Chez les gestionnaires avec un niveau de formation collégiale, 39 % des coordonnateur·trices et 35 % des directeurs·trices ont un diplôme technique.



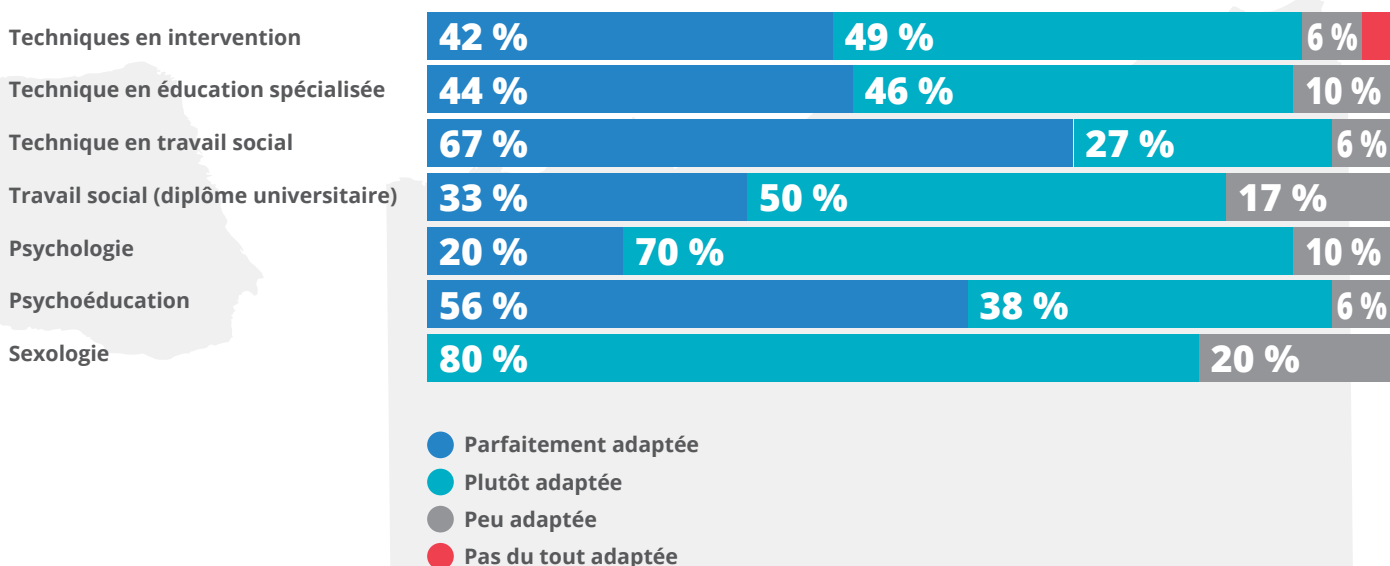
Champs d'études

Les domaines d'études les plus fréquemment cités sont le travail social, l'éducation spécialisée, la psychoéducation et la psychologie. Plus précisément, 26 % des intervenant·es diplômé·es ont étudié en travail social, incluant 34 % des diplômé·es collégiaux et 17 % des universitaires. L'éducation spécialisée arrive en tête des formations collégiales (41 %), suivie de domaines directement liés à l'intervention comme la technique d'intervention en délinquance ou en santé mentale (14 %). Du côté universitaire, la psychoéducation (13 %) et la psychologie (12 %) sont également bien représentées.

Lorsqu'on leur demande si leur formation était adaptée à leur emploi actuel, la majorité des intervenant·es répondent positivement : 39 % jugent leur formation parfaitement adaptée et 49 % la considèrent plutôt adaptée. Ce sont principalement les personnes issues des programmes techniques en travail social ainsi que celles ayant étudié en psychoéducation qui perçoivent leur formation comme étant la plus en lien avec les exigences de leur poste. Ce sont également elles qui déclarent le plus souvent posséder les compétences nécessaires pour accomplir leur travail.

Dans quelle mesure cette formation était adaptée à votre travail actuel?

Réponses selon domaine de formation



Une présence encore marginale de l'ACA dans les parcours de formation

Malgré son importance dans l'écosystème des services sociaux et communautaires au Québec, l'action communautaire autonome (ACA) demeure peu abordée dans les parcours de formation collégiale et universitaire. Interrogé·es sur l'espace accordé à l'ACA durant leurs études, près de 50 % des intervenant·es ayant une formation universitaire et 38 % de ceux ayant une formation collégiale affirment qu'on leur en a très peu ou pas du tout parlé. Près du tiers des directions (29 %) disent que les stagiaires qu'ils et elles accueillent ne sont pas du tout familier·ères avec l'ACA à leur arrivée en stage.

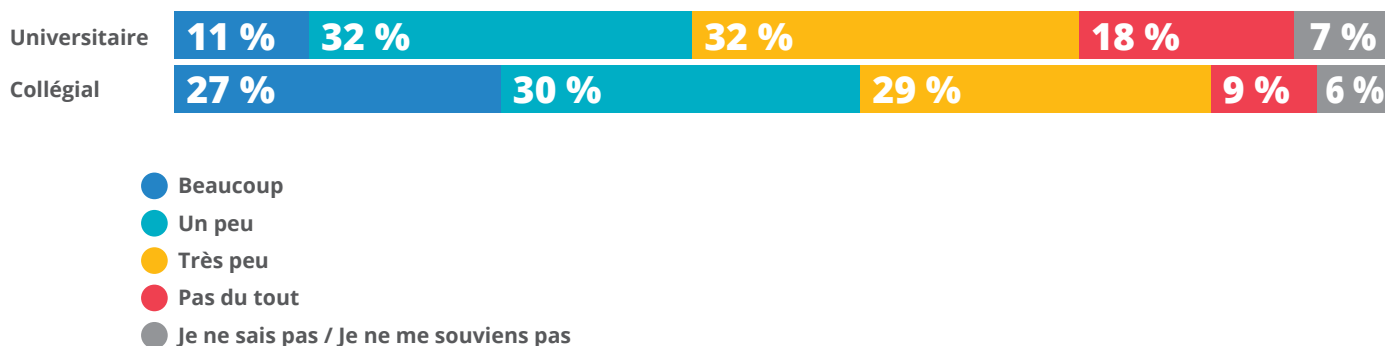
Certaines formations se démarquent néanmoins : la technique en travail social est celle où l'on aborde le plus souvent l'ACA, avec 49 % des répondant·es indiquant en avoir beaucoup entendu parler.

Ordres professionnels

Que 4 % des travailleurs et travailleuses sont membres d'un ordre professionnel, principalement de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec et de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Plusieurs sont également membres de l'Association des éducatrices et éducateurs spécialisés du Québec.

Mesure dans laquelle la formation a abordé l'action communautaire autonome

Réponses selon niveau de formation



À l'inverse, des domaines comme la sexologie (80 % très peu ou pas du tout) ou l'éducation spécialisée (43 % très peu ou pas du tout) restent largement silencieux sur le sujet.

Les témoignages d'étudiant·es et d'intervenant·es révèlent un manque généralisé de contenu structuré sur les fondements de l'ACA : ses principes, ses critères, ses approches distinctes. Quand le communautaire est abordé, c'est souvent à travers des clichés réducteurs, où il est présenté comme un milieu *stimulant mais mal payé*. Les professeur·es issus du milieu communautaire apparaissent comme les rares voix à porter réellement cette réalité dans les programmes de formation.

Beaucoup évoquent un choc d'adaptation en entrant dans un milieu d'ACA. Certain·es parlent même de devoir désapprendre ce que l'école leur a enseigné, pour réapprendre autrement, sur le terrain, souvent à l'intuition :

« Il y a un fossé entre ce qu'on apprend et la réalité. À l'école, on apprend un protocole de service pour l'institutionnel, et on ne fait pas ça en travail de rue. Ici, c'est le moins de notes possible. »

De nombreuses suggestions ont émergé du milieu communautaire pour que la formation académique soit mieux adaptée à la réalité du terrain. Plusieurs estiment qu'il serait bénéfique d'impliquer les acteurs communautaires dans le développement des programmes, afin d'y intégrer les fondements de l'action communautaire autonome, notamment les huit critères de l'ACA et la notion de transformation sociale. Il serait aussi souhaitable d'offrir davantage de stages en milieu communautaire, idéalement rémunérés par les institutions car les organismes n'ont pas les moyens de le faire, et d'ajouter des cours spécifiques à certaines pratiques (maisons des jeunes, travail de rue, lutte au décrochage, etc.). Enfin, plusieurs soulignent l'importance de renforcer chez les étudiant·es la capacité d'adaptation, la prise d'initiative et les compétences administratives, ainsi que de créer des canaux de communication entre les professeurs et les acteurs du terrain pour favoriser une meilleure compréhension mutuelle.

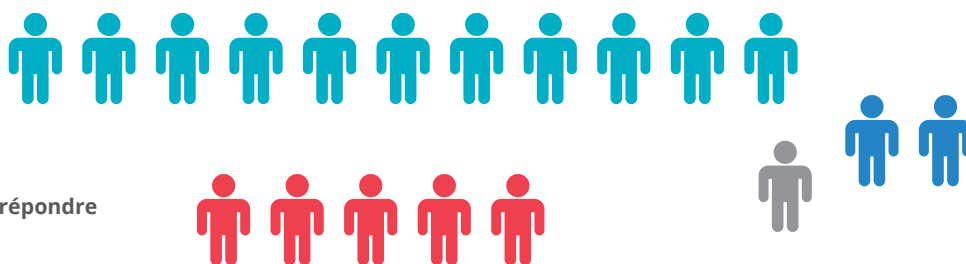


Stages en milieu communautaire

Ce décalage entre la formation et le terrain se reflète aussi dans les exigences de stages, souvent conçues en fonction des milieux publics ou institutionnels. Les étudiant-es doivent alors appliquer dans les organismes communautaires des outils peu adaptés (plans d'intervention formels, protocoles rigides, suivis notés) simplement pour satisfaire aux critères académiques. Il en résulte un fossé entre ce qu'ils apprennent en classe et ce qu'ils vivent sur le terrain :

Évaluation du niveau de familiarité qu'ont les stagiaires avec l'action communautaire autonome à leur arrivée en stage

- Très familier-ère
- Plutôt familier-ère
- Peu familier-ère
- Pas du tout familier-ère
- Cela varie trop pour que je puisse répondre



« À l'école, on t'apprend la distance professionnelle, et là tu arrives dans un milieu où tu fais des câlins aux usagers. Le lien se construit beaucoup plus rapidement, mais c'est en clash avec ce qu'on nous enseigne. »



Bien que plusieurs programmes prévoient des stages en milieu communautaire, leur qualité varie considérablement. Certains organismes offrent un encadrement de qualité, propice à l'apprentissage et au développement d'un sentiment d'appartenance durable. D'autres, en revanche, laissent aux stagiaires une impression négative, les utilisant parfois comme main-d'œuvre de remplacement dans des contextes de pénurie de main-d'œuvre, sans soutien adéquat. Cette absence d'accompagnement contribue à renforcer des préjugés sur le milieu, notamment en ce qui concerne son professionnalisme, sa capacité d'organisation ou la qualification de son personnel.

Certain-es rapportent également un accueil improvisé, sans préparation ni cadre clair. À titre d'exemple, stagiaire rapporte : « J'aurais aimé qu'on me donne une petite formation avant de commencer. Je suis arrivée là-bas et on était 4 pour 35 personnes. On m'a juste pitché là. » Dans certains cas, les stagiaires sont placés dans des environnements déroutants, comme un organisme anticapitaliste sans point de service, installé dans un local universitaire, où leur rôle se limite à fabriquer des macarons et des pancartes.

Ces témoignages rappellent l'importance pour les établissements d'enseignement de s'assurer que les stages soient véritablement ancrés dans l'action communautaire autonome, et non simplement réalisés dans n'importe quel organisme à but non lucratif. Un stage de qualité, aligné avec les valeurs et les pratiques de l'ACA, peut devenir une porte d'entrée vers un engagement professionnel durable. À l'inverse, une expérience mal encadrée ou déconnectée de la mission communautaire risque de décourager les étudiant·es et de les éloigner du milieu.

« Des fois, j'ai l'impression qu'on prend les stagiaires comme des employé·es comme les autres alors qu'on est là à des fins d'apprentissage. On ne devrait pas avoir des responsabilités importantes ou, du moins, on devrait être accompagné·e dans nos apprentissages. Ça donne l'impression qu'on est du cheap labor et qu'on se fout de nous un peu. »



Savoir expérientiel

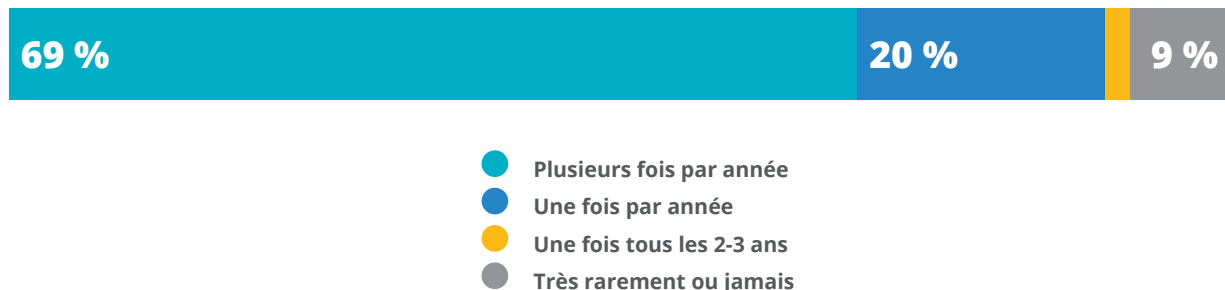
Dans le milieu de l'action communautaire autonome (ACA), le savoir expérientiel, c'est-à-dire l'usage du vécu personnel comme levier d'intervention, est reconnu et valorisé. Pour plusieurs intervenant·es, leur propre parcours de vie constitue une richesse qui nourrit leur compréhension du terrain et renforce la relation avec les personnes accompagnées. Comme en témoigne une intervenante : *« Je pensais ne rien savoir, pour me rendre compte que mon expérience de vie allait avec les connaissances enseignées. Beaucoup d'expérience de vie nous forment. »*

Cette approche, profondément ancrée dans les valeurs de justice sociale et d'empowerment de l'action communautaire autonome, permet de reconnaître les savoirs issus des trajectoires individuelles comme des outils de transformation sociale. Elle contribue aussi à réduire certaines inégalités, en permettant à des personnes issues de milieux marginalisés de devenir des actrices du changement.

Cela dit, la reconnaissance du savoir expérientiel peut parfois soulever des défis, notamment en ce qui concerne la gestion de la distance professionnelle, ou encore en raison de préjugés persistants dans certains milieux ou au sein des équipes. Ainsi, plusieurs organismes ont développé une réelle expertise pour accompagner ces parcours, notamment dans les organismes de travail de rue, en créant des environnements de travail bienveillants et formateurs, et en misant sur le potentiel que représente cette forme de savoir. Loin d'être un obstacle, le savoir expérientiel vient alors enrichir les pratiques, les équipes, et le lien avec les communautés.

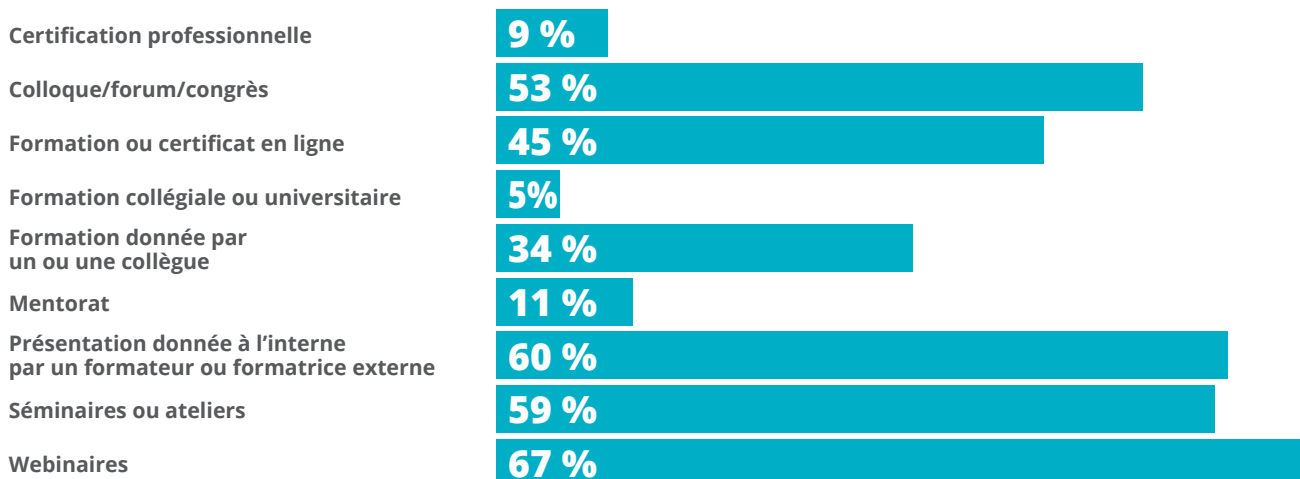
Formation continue

Fréquence à laquelle les intervenant·es reçoivent de la formation à l'externe



La formation continue occupe une place importante dans le parcours des intervenant·es, avec 69 % d'entre eux qui déclarent recevoir plusieurs formations externes chaque année. Ces formations sont généralement jugées pertinentes : 70 % des répondant·es estiment qu'elles répondent tout à fait ou en grande partie à leurs besoins. Elles portent principalement sur du développement de connaissances (offert par 88 % des organismes), l'intégration des nouveaux employés (57 %), des compétences techniques (51 %) ainsi que la santé et sécurité (49 %). En revanche, les formations liées à la gestion de projet, aux budgets ou à l'administration sont peu offertes, alors qu'il s'agit de compétences clés pour accéder à des postes de coordination ou de direction.

Types de formation offertes



Plusieurs obstacles limitent l'accès à la formation continue. Le manque de temps pour suivre une formation est le principal, mentionné par 65 % des directions et 26 % des intervenant·es. Le roulement élevé du personnel amène aussi certaines directions à hésiter à investir dans la formation. De plus, 25 % des intervenant·es disent ne pas connaître les formations disponibles, ce qui laisse croire que l'information ne leur est pas toujours transmise efficacement, les communications étant souvent envoyées aux directions ou aux adresses générales des organismes.

Par ailleurs, 70 % des organismes affirment avoir mis en place plusieurs ou quelques moyens pour préserver l'expertise développée à l'interne, un enjeu distinct mais complémentaire à celui de la formation continue, qui relève davantage du transfert de connaissances.

Parcours de formation : constats et pistes d'actions

Le profil de formation des intervenant·es en ACA jeunesse témoigne d'un haut niveau de diplomation et d'un bon arrimage entre les études et l'emploi occupé. Pourtant, la présence de l'action communautaire autonome dans les parcours scolaires demeure limitée. Lorsqu'elle est abordée, c'est souvent de façon partielle ou teintée de préjugés, ce qui contribue à maintenir l'image d'un milieu stimulant mais précaire, plutôt qu'à le présenter comme un véritable choix de carrière.

Cette faible visibilité a des effets concrets : plusieurs jeunes intervenant·es, même diplômé·es de domaines connexes comme le travail social ou la psychoéducation, arrivent sur le terrain avec une compréhension limitée de l'ACA, de ses approches et de ses valeurs. Ils ou elles doivent alors réapprendre une partie de leur métier « à la manière communautaire », parfois en désapprenant ce qui leur a été enseigné pour s'adapter aux réalités du terrain.

Les stages reflètent également ce décalage. S'ils représentent pour certains une expérience formatrice et motivante, ils peuvent aussi, lorsqu'ils sont mal encadrés ou inadaptés aux objectifs pédagogiques, laisser une impression négative : tâches non formatrices, absence de cadre clair, accueil improvisé, ou encore utilisation des stagiaires comme main-d'œuvre de remplacement. Ces expériences peuvent décourager les étudiant·es ou renforcer les préjugés sur le professionnalisme du milieu.

Par ailleurs, l'un des atouts majeurs de l'ACA, la reconnaissance du savoir expérientiel, est peu intégré dans les formations initiales. Bien qu'il soit largement valorisé dans la pratique, son usage et ses enjeux ne sont pas toujours explicités dans les programmes, ce qui peut créer des tensions ou de l'incompréhension au moment de l'intégrer dans l'intervention.

Enfin, la formation continue constitue un levier important pour développer les compétences et maintenir l'expertise, mais son accès est freiné par plusieurs obstacles : manque de disponibilité, roulement élevé du personnel, et communication inégale des opportunités vers les équipes.

Pratiques inspirantes et leviers d'action

À l'échelle des organismes



- 1 **Allouer du temps et des ressources à la formation continue** (ex. : budget dédié, pourcentage de la masse salariale).
- 2 **Informers les travailleur·euses** sur les formations disponibles.
- 3 **Se doter d'outils simples** pour accueillir et encadrer les stagiaires de manière formatrice.

À l'échelle des regroupements



- 1 **Valoriser le savoir expérientiel** en l'intégrant aux activités de formation (témoignages, mentorat, ateliers).
- 2 **Offrir de la formation sur l'ACA** auprès des organismes.

À l'échelle d'Interjeunes



- 1 **Documenter et analyser la place de l'ACA dans les contenus enseignés** et plaider pour son intégration dans les programmes (travail social, psychoéducation, éducation spécialisée, etc.).

Ensemble




- 1 Mettre en place une **banque d'expert-es du milieu** pour contribuer à la formation (conférences, contenus pédagogiques, interventions en milieu scolaire).
- 2 **Collaborer avec les établissements post-secondaires** pour accroître la place de l'ACA dans les parcours (conférences invitées, contenu pédagogique, expert-es du milieu, comités mixtes).

À l'échelle des partenaires institutionnels



- 1 **Intégrer davantage le développement de compétences transversales** (adaptation, initiative, gestion de l'imprévu) dans les parcours de formation.
- 2 **Reconnaître les spécificités du communautaire** en ajustant les exigences de stage pour qu'elles reflètent ses approches et pratiques, plutôt que de transposer des procédures uniformisées issues d'autres réseaux).



« Trop souvent, les formations et les ressources disponibles passent inaperçues pour les intervenant-es, et celles qu'on trouve répondent rarement à leurs besoins réels sur le terrain. »





Le travail en ACA jeunesse



Parcours professionnel

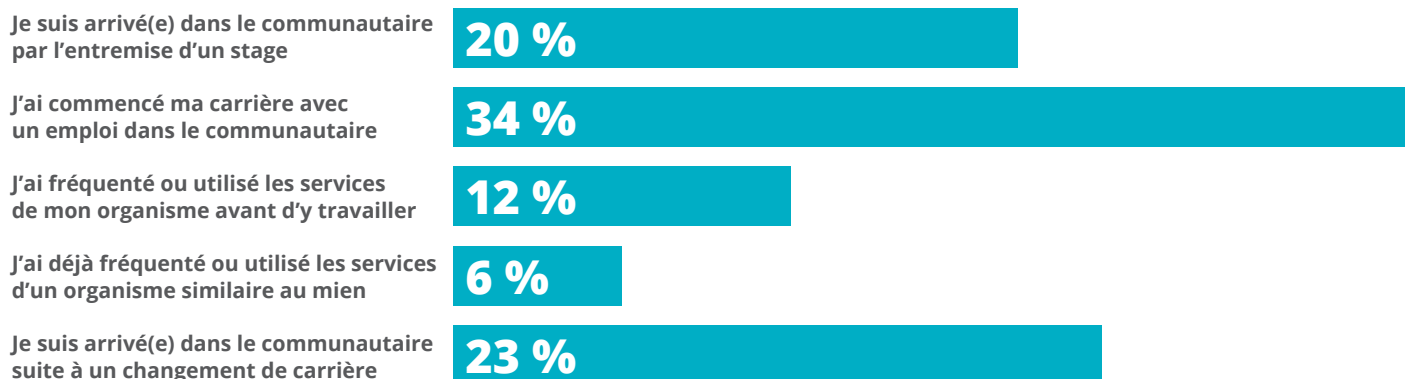
Le parcours professionnel des intervenant·es en action communautaire autonome jeunesse met en évidence la variété des contextes d'arrivée dans le milieu, ainsi qu'une riche expérience acquise sur le terrain, notamment chez plusieurs directions qui ont elles-mêmes cheminé dans des postes d'intervention. L'ancienneté reflète un engagement durable pour certain·es, mais se conjugue aussi avec un constat récurrent : les possibilités d'avancement demeurent limitées, ce qui façonne les trajectoires professionnelles et témoigne d'une réalité organisationnelle où l'expertise se développe surtout dans la pratique quotidienne plutôt que par la progression hiérarchique.

« Quand on est intervenant c'est pour toujours (on ne peut pas ne plus l'être). »



Contexte d'arrivée

Contexte d'arrivée en milieu communautaire



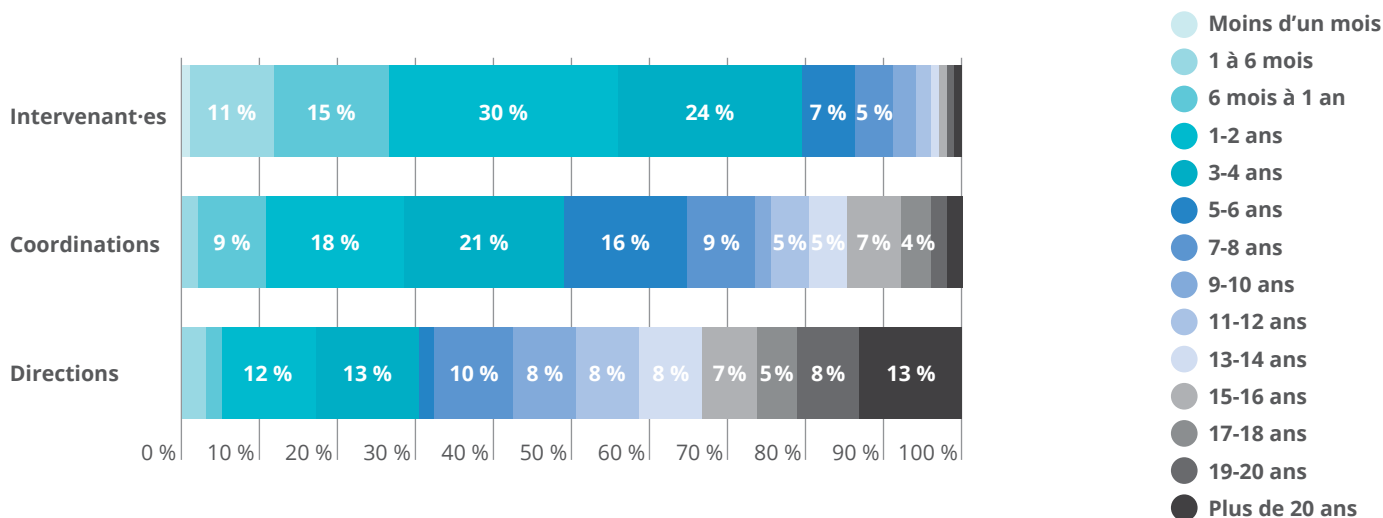
Le milieu communautaire constitue pour beaucoup de personnes, notamment les jeunes, un premier pas dans leur vie professionnelle, que ce soit à la suite d'un stage ou d'un premier emploi. Un·e intervenant·e sur cinq y a débuté après un stage, une proportion qui grimpe à 38 % dans les milieux d'hébergement. Par ailleurs, 34 % des répondant·es, et jusqu'à 40 % en travail de rue ou en hébergement, ont amorcé leur carrière dans le communautaire, confirmant le rôle de tremplin professionnel de ces secteurs.

Dans certains contextes, les liens sont encore plus étroits : dans les maisons de jeunes, un quart des intervenant·es ont d'abord été participant·es, soit plus du double de la moyenne de 12 % observée dans l'ensemble du réseau. Le communautaire attire aussi des personnes en quête de renouveau : près d'un·e travailleur·euse sur quatre y arrive à la faveur d'une reconversion professionnelle, cherchant à donner plus de sens à leur travail ou à relever de nouveaux défis.

Dans l'ensemble, ces trajectoires témoignent de l'importance des expériences de proximité, qu'il s'agisse d'un stage, d'une participation active ou d'un changement de carrière, comme leviers d'attraction et d'intégration de nouvelles ressources dans le secteur.

Ancienneté

Durée pendant laquelle les intervenant-es auraient les moyens de subvenir à leurs besoins si elles ou ils perdaient leur revenu principal



Des intervenant-es de passage, des directions enracinées

Le secteur communautaire jeunesse se caractérise par un fort roulement de personnel, particulièrement chez les intervenant-es. Plus de la moitié (57 %) sont en poste depuis moins de deux ans, dont plus d'un quart (27 %) depuis moins d'un an seulement. À peine 20 % atteignent cinq ans d'ancienneté dans le même organisme, et ils ne sont que 6 % à dépasser les dix ans. Lorsqu'on regarde l'ancienneté chez les intervenant-es à temps partiel, les chiffres sont plus alarmants encore : 38 % sont en poste depuis moins d'un an et 74 % depuis 2 ans et moins. Seuls 8 % ont franchi le cap du 5 ans d'ancienneté.

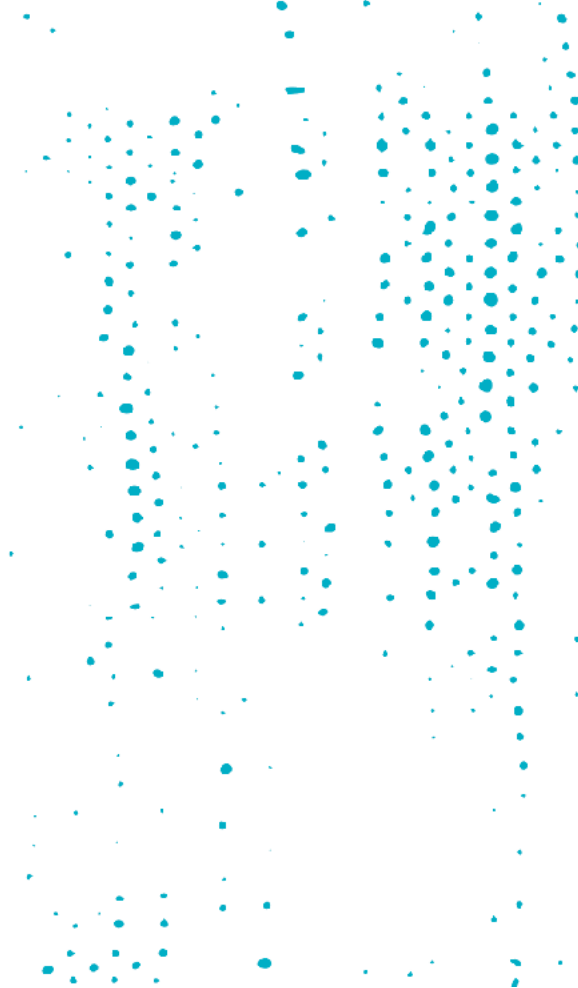
La situation est différente dans les postes de coordination et de direction, où la stabilité est nettement plus grande. La moitié des coordinations franchissent le cap des cinq ans, et un quart dépassent dix ans d'ancienneté. Du côté des directions, 60 % sont en poste depuis plus de cinq ans, et près de la moitié (49 %) depuis plus de dix ans. Cette plus grande ancienneté au sein de la gestion s'explique en partie par le fait que plusieurs ont amorcé leur parcours dans le communautaire comme intervenant-es avant d'accéder à un poste de coordination ou de direction.

Cette instabilité du personnel s'accompagne de difficultés pour les employeurs : en 2023, 71 % des organismes déclaraient avoir perdu des employés au cours de la dernière année, principalement pour des raisons financières (46 %). De plus, 40 % mentionnaient ne pas avoir réussi à combler certains postes vacants, faute de candidatures.

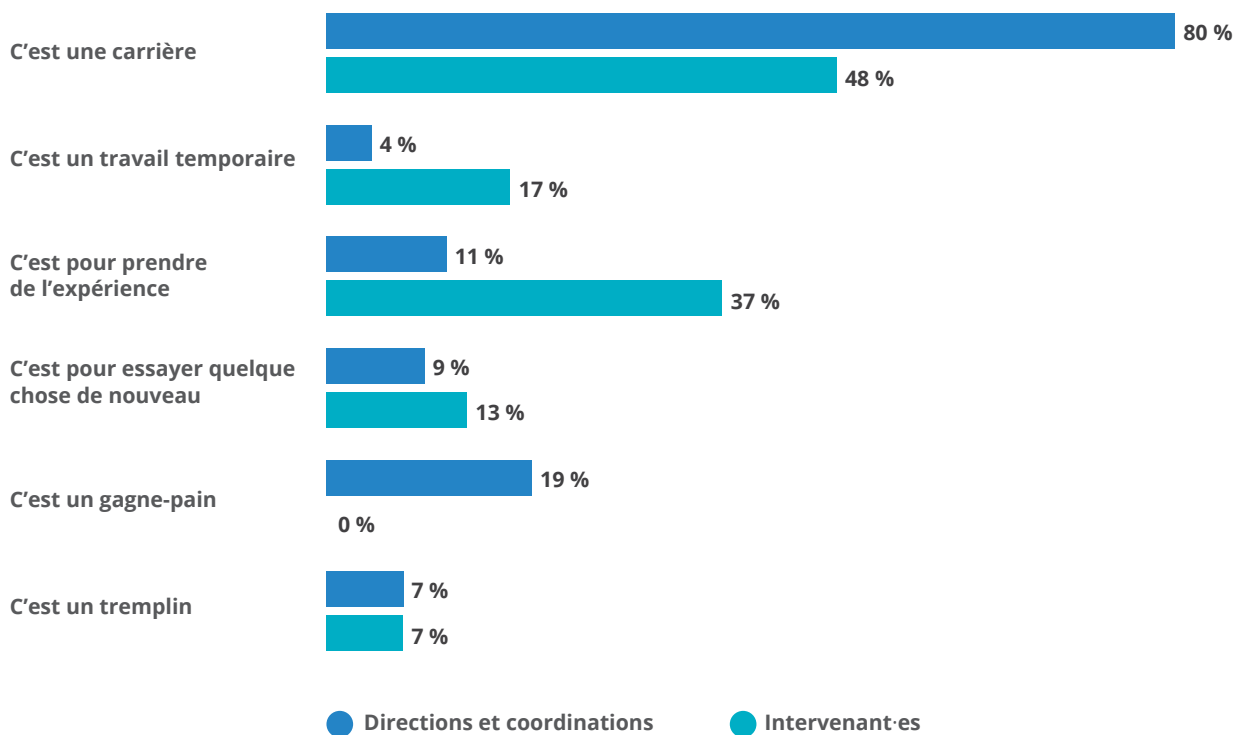
Vision du travail

Face au grand roulement de personnel, il semblait justifié de demander aux personnes concernées ce qu'elles pensent de leur travail actuel et comment elles le perçoivent. Sont-elles en emploi seulement de manière temporaire dans le but de se faire de l'expérience ou dans l'idée d'y faire carrière? Les données recueillies présentent une variété de profils : près de la moitié des intervenant-es (48 %) considèrent leur travail comme une carrière, alors que 17 % le voient comme un emploi temporaire et 37 % affirment avoir pris cet emploi pour prendre de l'expérience.

Du côté des gestionnaires, la plupart (80 %) perçoivent leur travail comme étant une carrière et seulement 4 % l'occupent temporairement. Près d'un gestionnaire sur cinq voit son travail comme un gagne-pain, mais aucun intervenant-e ne le perçoit comme tel. Ici, la différence salariale peut y être pour quelque chose.



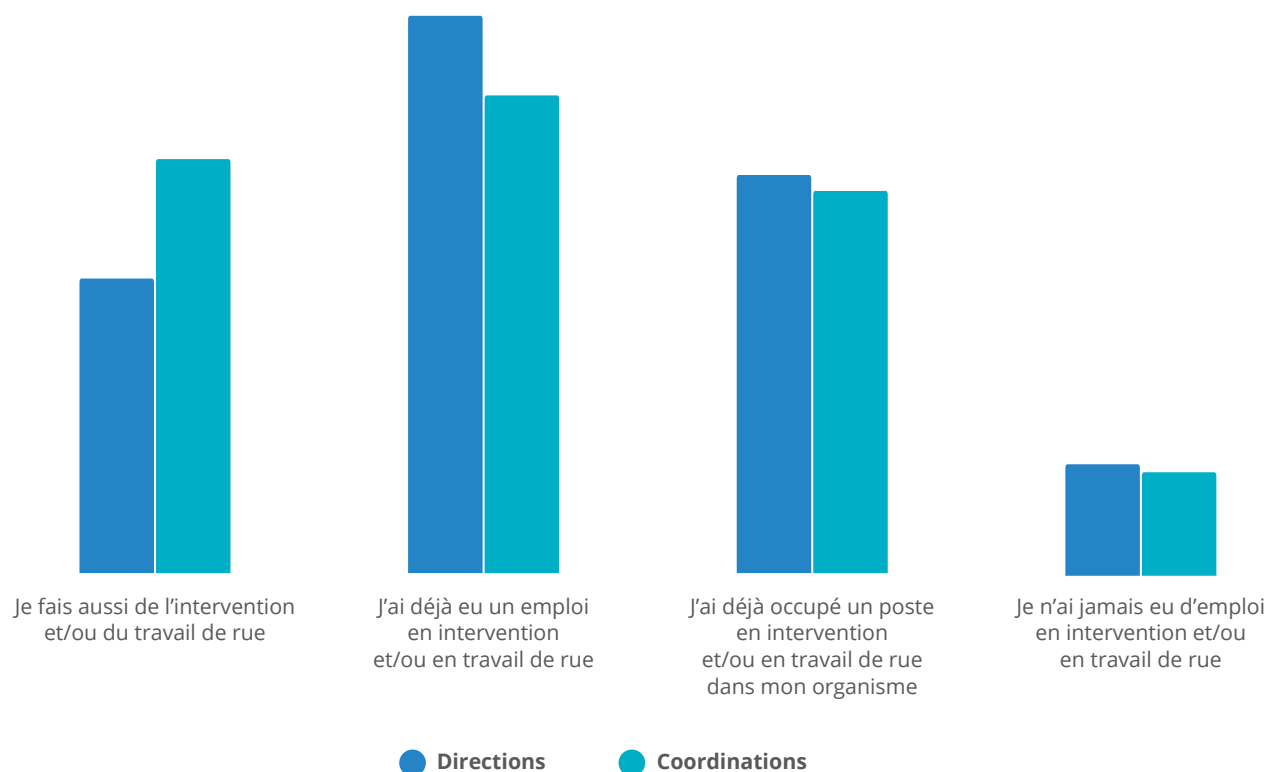
Perception face au travail



Expérience des directions

Dans le milieu communautaire, les directions et les coordinations sont souvent amenées à jouer un double rôle, combinant des tâches de gestion avec des responsabilités d'intervention directe.

Diriger et intervenir



Plus du tiers des directions (37 %) et plus de la moitié des coordinations (52 %) occupent encore un rôle d'intervenant-e dans leur quotidien. Cette réalité s'explique en partie par le fait que la vaste majorité d'entre elles ont une expérience directe du terrain : 70 % des directions et 60 % des coordinations ont déjà occupé un poste d'intervention. Seulement une minorité – 14 % des directions et 13 % des coordos – n'ont jamais eu d'expérience en intervention, ce qui souligne à quel point la connaissance du terrain reste une porte d'entrée et un fondement important pour occuper des postes de leadership dans le secteur.

Possibilités d'avancement

Dans les organismes communautaires, la petite taille des équipes (en moyenne huit personnes) limite mécaniquement les possibilités d'avancement hiérarchique. Les postes de coordination ou de direction sont peu nombreux, et les ouvertures de nouveaux postes sont rares en raison du sous-financement chronique du milieu. Le plafonnement salarial survient rapidement pour les intervenant·es, même avec plusieurs années d'expérience, rendant difficile l'atteinte de conditions comparables à celles des réseaux publics. De plus, lorsque de nouvelles responsabilités sont offertes, par exemple la participation à des tables de concertation ou des mandats de représentation, celles-ci ne s'accompagnent pas toujours d'une bonification salariale.

Évaluation des possibilités d'avancement par les intervenant·es



- Il n'y a aucune possibilité d'avancement
- Il y a peu de possibilités d'avancement
- Il y a quelques possibilités d'avancement
- Il y a beaucoup de possibilités d'avancement

Si l'on adopte une vision plus classique de l'avancement, 9 % des intervenant·es estiment qu'il n'y a aucune possibilité d'avancement dans leur organisme, et 44 % jugent qu'il y en a peu. Cet enjeu est particulièrement aigu dans les structures où l'avancement est uniquement pensé en termes hiérarchiques. Cela dit, plusieurs milieux communautaires misent plutôt sur une approche horizontale, où l'avancement prend d'autres formes : diversification des tâches, développement d'expertise, mentorat ou reconnaissance accrue au sein de l'équipe.

Les postes d'intervention, notamment le travail de rue, peuvent aussi devenir difficiles à tenir à long terme en raison des horaires et des conditions atypiques (soir, fin de semaine, extérieur) ou de la charge émotionnelle élevée. Le désir de nouveaux défis, la fatigue de compassion et l'usure liée à l'exposition

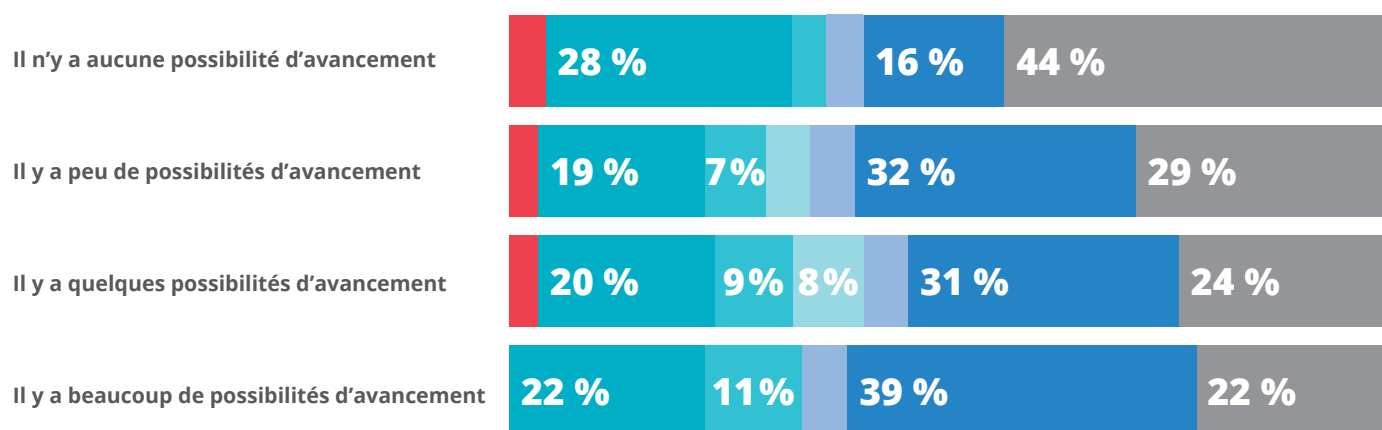
« On me confie de plus en plus de responsabilités, mais mon salaire, lui, n'a pas bougé. »



constante à la détresse, aux limites institutionnelles et à la lourdeur des responsabilités (souvent cumulées) poussent plusieurs à quitter après quelques années.

Or, les données sont claires : dans les milieux où des possibilités d'avancement existent, que ce soit par l'accès à des postes de coordination, par la participation à des comités, ou à des espaces de représentation, les intervenant·es sont significativement plus nombreux à envisager une carrière à long terme dans le communautaire (39 % contre 16 % dans les milieux sans perspectives).

Durée envisagée en milieu communautaire selon la perception des possibilités d'avancement



Pourtant, beaucoup choisissent de rester malgré tout : l'attachement à la mission, la liberté d'action, la qualité des relations humaines et la souplesse dans la conciliation travail-vie personnelle sont de puissants moteurs d'engagement.

Les possibilités d'avancement gagneraient toutefois à être repensées dans une optique élargie, qui combine reconnaissance professionnelle, développement continu et amélioration des conditions salariales, afin de soutenir les parcours à long terme sans épuiser celles et ceux qui les empruntent.

- Moins d'un an
- 1 à 3 ans supplémentaires
- 4 à 6 ans supplémentaires
- 7 à 10 ans supplémentaires
- Plus de 10 ans
- Je pense faire ma carrière dans le communautaire
- Je ne sais pas

« Je ne suis pas là pour grimper les échelons. Je suis là parce que je crois profondément à ce qu'on fait ici. »



Parcours professionnels : constats et pistes d'action

Le développement de parcours professionnels clairs et valorisants constitue un levier important pour la pérennité de l'action communautaire. Dès leur arrivée dans le milieu, de nombreux intervenant·es sont porté·es par des valeurs fortes et un engagement sincère envers la mission sociale des organismes. Plusieurs ont d'ailleurs déjà été participant·es, bénévoles ou impliqué·es dans leur communauté avant d'y travailler. Cette proximité favorise une compréhension fine du rôle des organismes et nourrit un sentiment d'appartenance qui est souvent au cœur de leur motivation.

Pourtant, malgré cet attachement, plusieurs freins structurels viennent limiter la possibilité de bâtir des carrières durables dans le secteur. La reconnaissance formelle des compétences acquises, qu'elles proviennent de formations ou de l'expérience de terrain, demeure inégale, ce qui freine la valorisation du savoir-faire spécifique au communautaire.

Les perspectives d'évolution professionnelle sont également limitées. Le sous-financement récurrent, bien connu dans le milieu, restreint la capacité d'offrir de meilleures conditions salariales ou de compenser les responsabilités supplémentaires. Il arrive ainsi que des personnes prennent en charge des tâches plus lourdes ou plus complexes sans que cela ne soit accompagné d'un ajustement de leur charge globale ou d'une reconnaissance formelle.

Ces réalités influencent directement les intentions de rester dans le milieu. Les données montrent que lorsque des perspectives d'évolution existent, la proportion d'intervenant·es qui envisagent une carrière à long terme est plus du double (39 % contre 16 %) que dans les milieux où elles sont absentes. À l'inverse, lorsque les occasions de progression ou de reconnaissance sont faibles, la fidélisation des équipes devient un défi constant, avec des effets sur la continuité et la qualité des actions.

En fin de compte, investir dans des parcours professionnels plus clairs et mieux soutenus, c'est reconnaître à leur juste valeur les personnes qui portent chaque jour les missions sociales des organismes communautaires, tout en respectant les contextes, les ressources et les choix de chacun.

Pratiques inspirantes et leviers d'action

À l'échelle des organismes



- 1 Explorer des **formes d'avancement autres que la gestion** (mentorat, coordination de projets, rôle d'expert·e).
- 2 Offrir des **plans de développement professionnel** clairs et accessibles /accompagner et soutenir les membres de l'équipe dans leurs développement et ambitions professionnelles.
- 3 **Mettre en avant les avantages non monétaires** : autonomie d'action, conciliation travail-famille, flexibilité organisationnelle.

À l'échelle des regroupements



- 1 **Soutenir** les directions générales dans la mise en place de pratiques de rétention (accueil, suivi, développement, etc.).

À l'échelle d'Interjeunes



- 1 Faire connaître les perspectives d'emploi en ACA jeunesse pour favoriser la rétention à long terme dans l'ACA jeunesse.



Nature du travail : responsabilités, charge et intensité

Travailler en ACA jeunesse, c'est occuper un poste qui échappe aux descriptions rigides. Il n'existe pas de portrait unique du travail d'intervenant-e : les tâches varient énormément d'un organisme à l'autre et sont appelées à évoluer selon les besoins des jeunes. C'est cette souplesse qui fait la richesse du milieu, mais aussi sa complexité.

Une diversité de titres pour une diversité de parcours

Le secteur se distingue par une grande diversité de titres de postes, qui reflète la richesse des parcours, des expertises et des réalités organisationnelles. Dans le cadre de cette analyse, près de 200 titres d'emploi différents ont été recensés, puis regroupés en grandes catégories : intervention, coordination, direction, travail de rue ou de proximité, ainsi que quelques autres fonctions complémentaires. Cette classification demeure indicative, car les rôles et responsabilités réels varient considérablement d'un organisme à l'autre. De nombreux postes combinent d'ailleurs des fonctions issues de différentes catégories, comme c'est le cas des titres d'animateur·trice-intervenant·e, de coordination à l'intervention ou de chargé·e de projet-intervenant·e.

On observe aussi que certaines personnes occupant un poste de coordination assument des responsabilités habituellement associées à la direction générale. Cette réalité peut découler de plusieurs facteurs : le choix d'un conseil d'administration de ne pas créer officiellement un poste de direction, des contraintes financières qui ne permettent pas d'offrir un salaire équivalent à celui d'une direction, ou encore une volonté de maintenir une structure horizontale. Cette polyvalence, bien qu'elle puisse parfois générer du flou, reflète aussi l'agilité et la capacité d'adaptation du milieu communautaire. **La liste non exhaustive de titres qui suit donne un aperçu de cette diversité, avant d'aborder les trajectoires professionnelles possibles à travers l'ancienneté et l'évolution des rôles.**

Direction

Postes ayant un pouvoir décisionnel stratégique, de gestion et/ ou de représentation

Codirecteur·trice
 Directeur·trice
 Directeur·trice adjoint·e
 Directeur·trice clinique
 Directeur·trice d'une maison des jeunes
 Directeur·trice général·e
 Direction du développement

Coordonnateur·trice de la programmation
 Coordonnateur·trice des activités
 Coordonnateur·trice des mesures de soutien
 Coordonnateur·trice des services
 Coordonnateur·trice en emploi
 Coordonnateur·trice en relation de mentorat
 Coordonnateur·trice jeunesse
 Coordonnateur·trice intervenant·e
 Coordonnateur·trice intervenant·e
 Coordonnateur·trice des services
 Coordonnateur·trice en emploi
 Coordonnateur·trice en relation de mentorat

Coordonnateur·trice des programmes
 Coordonnateur·trice des programmes du primaire
 Coordonnateur·trice des services
 Coordonnateur·trice d'une école de rue
 Coordonnateur·trice en prévention du décrochage scolaire
 Coordonnateur·trice en relation d'aide
 Coordonnateur·trice pédagogique
 Coordonnateur·trice services jeunesse
 Coordonnateur·trice -adjoint·e
 Responsable de programme
 Responsable de services

Coordination

Toutes les fonctions de coordination d'équipes, de projets ou de services

Co-coordonnateur·trice
 Coordonnateur·trice à l'équipe d'animation
 Coordonnateur·trice à l'intervention
 Coordonnateur·trice adjoint·e

Coordonnateur·trice jeunesse
 Coordonnateur·trice intervenant·e
 Coordonnateur·trice intervenant·e
 Coordination des services d'intervention
 Coordonnateur·trice à l'animation
 Coordonnateur·trice clinique
 Coordonnateur·trice de projets

Responsable de soutien à la motivation
 Responsable des communications et réseaux sociaux
 Responsable des programmes
 Responsable d'un programme de mentorat
 Responsable en maison des jeunes



Formation et éducation

Postes orientés vers la transmission de savoirs, l'enseignement ou le tutorat

Agent·e de formation

Enseignant·e

Formateur·trice

Formateur·trice en alphabétisation

Formateur·trice au primaire et au secondaire (français, mathématiques, sciences)

Soutien administratif

Rôles d'appui à la gestion, à la coordination ou à la logistique

Adjoint·e administratif·tive

Adjoint·e à la coordination

Assistant·e au programme primaire

Responsable à l'administration

Développement et mobilisation

Postes liés à la concertation, la prévention, le développement social ou communautaire

Agent·e de développement jeunesse

Agent·e de développement – prévention et règlement de différends

Agent·e de développement scolaire ou communautaire

Agent·e de mobilisation

Conseiller·ère -ressource – parent·élève

Médiateur·trice

Responsable de l'animation et de l'intervention

Responsable de l'animation et de la logistique

Responsable de la programmation

Travail de rue ou de proximité

Postes spécifiquement identifiés en lien avec l'intervention hors mur, la rue ou les milieux de vie informels

Intervenant·e - travailleur·euse de milieu

Intervenant·e - travailleur·euse de milieu en maison des jeunes

Intervenant·e de proximité

Travailleur·euse communautaire

Travailleur·euse de proximité

Travailleur·euse de rue

Travailleur·euse de proximité jeunesse

Travailleur·euse de rue jeunesse

Intervention

Toutes les personnes qui offrent un accompagnement direct (individuel ou en groupe), en relation d'aide ou d'animation

Accompagnant·e – projet de vie

Agent·e pivot – école primaire

Animateur·trice jeunesse

Animateur·trice littératie

Animateur·trice social·e

Animateur·trice-intervenant·e

Animateur·trice-responsable

Animatrice chef d'équipe

Animatrice interculturelle intergénérationnelle

Éducateur·trice de la petite enfance

Éducateur·trice jeunesse

Éducateur·trice-intervenant·e

Intervenant·e

Intervenant·e 0-8 ans

Intervenant·e à l'aide aux devoirs

Intervenant·e à l'hébergement d'urgence

Intervenant·e au suivi

Intervenant·e au volet résidentiel

Intervenant·e au volet scolaire

Intervenant·e clinique

Intervenant·e communautaire

Intervenant·e communautaire scolaire

Intervenant·e de fin de semaine

Intervenant·e de milieu

Intervenant·e de nuit

Intervenant·e de proximité

Intervenant·e de proximité – soutien à la coordination

Intervenant·e école de rue

Intervenant·e en décrochage scolaire

Intervenant·e en dépendance

Intervenant·e en maison des jeunes

Intervenant·e en milieu de vie

Intervenant·e en prévention des dépendances

Intervenant·e en réussite éducative

Intervenant·e en santé mentale

Intervenant·e en situation d'itinérance

Intervenant·e en soutien

Intervenant·e jeunesse

Intervenant·e jeunesse – agent·e de liaison des services

Intervenant·e jeunesse – soutien à la scolarité

Intervenant·e pivot

Intervenant·e psychosocial·e

Intervenant·e responsable

Intervenant·e responsable d'activités

Intervenant·e responsable de projet

Intervenant·e scolaire

Intervenant·e social·e

Intervenant·e social·e – persévérance scolaire

Intervenant·e sociocommunautaire

Intervenant·e sociojudiciaire

Psychoéducateur(-trice)

Technicien·ne en travail social

Technicien·ne en travail social/ intervenant·e

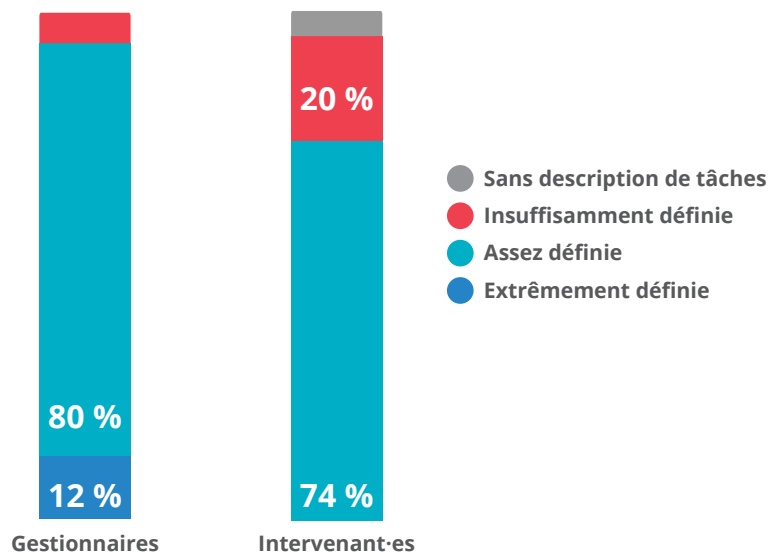
Tuteur·trice

Travailleur·euse sociale

Description de tâches

Si 74 % des intervenant·es estiment que leur description de tâche est « suffisamment définie », 21 % jugent qu'elle demeure trop floue et 5 % disent ne pas en avoir du tout. Chez les gestionnaires, ils ne sont cependant que 6 % à trouver peu définies les descriptions de tâches de leurs employé·es.

Perception de la précision des descriptions de tâches



Ces résultats mettent en lumière une réalité typique du milieu communautaire : il existe pratiquement autant de descriptions de tâches qu'il existe de postes. D'un organisme à l'autre, et parfois même d'une personne à l'autre dans la même équipe, le contenu du rôle peut varier considérablement.

Cette absence d'uniformité témoigne d'une certaine souplesse organisationnelle et de la nécessité d'avoir une capacité d'adaptation constante, mais elle est aussi signe que les postes exigent une polyvalence et une compréhension fine de la mission de leur organisme. C'est dans ce cadre mouvant, parfois perçu comme flou, que prennent place les multiples responsabilités assumées au quotidien. Considérant le peu d'ancienneté d'une grande proportion d'intervenant·es, il est plausible qu'ils et elles maîtrisent moins bien les codes implicites de leur milieu et aient, de ce fait, davantage besoin de balises claires pour s'orienter. Le décalage entre leurs perceptions et celles des gestionnaires laisse ainsi à penser que, parfois, le flou est moins perçu par ces derniers puisqu'ils en comprennent déjà les codes.

Des responsabilités multiples et imprévues

Le cœur du travail des intervenant·es est d'accompagner les jeunes, que ce soit individuellement ou en groupe. À côté de cette mission centrale, leur rôle comprend aussi la planification et l'animation d'activités, le référencement vers les ressources appropriées, la mobilisation des jeunes et des familles, la participation à la concertation locale, ainsi que la rédaction de bilans ou de rapports d'activités. Bien que ce ne soit généralement pas leur responsabilité principale, plusieurs intervenant·es prennent également part, de manière ponctuelle ou partielle, à certaines tâches administratives, comme la rédaction de projets ou l'appui à des demandes de subvention, qui sont habituellement assumées par les gestionnaires.

À cela s'ajoute une foule de tâches connexes, souvent invisibles mais pourtant essentielles : entretenir les locaux, aller chercher les jeunes, préparer les repas, gérer la page Facebook, animer un kiosque lors d'un événement, organiser le transport, remplacer au pied levé un·e collègue absent·e, ou simplement prendre le temps d'écouter un·e jeune en dehors des heures prévues. Ces responsabilités reflètent la particularité du travail en milieu de vie : ce n'est pas comme occuper un poste dans un bureau. On s'implique autrement, les locaux deviennent un peu comme une deuxième maison, un espace à la fois de travail, de rencontres et de vie. C'est ce qui fait la richesse et l'authenticité du communautaire, mais c'est aussi ce qui augmente la charge mentale et l'imprévisibilité, car ces activités dépassent souvent le cœur même de l'intervention.

Du côté des gestionnaires, leur charge de travail s'est alourdie au fil des années en raison des réalités financières du milieu, comme la gestion par projet et la multiplication des petits financements. Ces conditions exigent davantage de redditions de comptes, de suivis, et de recherches de financement, ce qui les éloigne souvent du terrain et des équipes. Le manque de ressources financières et les pénuries de personnels en contraignent aussi plusieurs en à devoir et retourner sur le plancher pour y faire de l'intervention. Leur disponibilité pour offrir du soutien clinique, de la supervision ou de la coordination s'en trouve réduite.

L'importance du lien, du temps et de l'informel

L'intervention en ACA jeunesse repose en grande partie sur une posture de présence. Être là, sans objectif d'intervention formel, permet de créer un climat de confiance. Ce temps, souvent qualifié « d'informel » est au cœur de l'approche communautaire : il permet aux jeunes de s'ouvrir lorsqu'ils et elles en ressentent le besoin. Il est donc essentiel que les nouveaux·elles intervenant·es comprennent la valeur de cette dimension, même si elle est difficilement quantifiable.



**Polyvalence requise :
Tâches et responsabilités multiples**



Promotion



**Levée
de fonds**



**Courses
et achats**



**Comité
et concertation**



**Tâches
administratives**



Transport



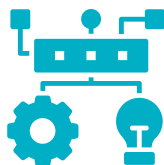
**Tâches
ménagères**



**Réseaux
sociaux**



**Gestion
de crise**



**Développement
d'ateliers
et d'activités**



Référencement



Accompagnement



Planification



**Présence
et écoute**



Conseil

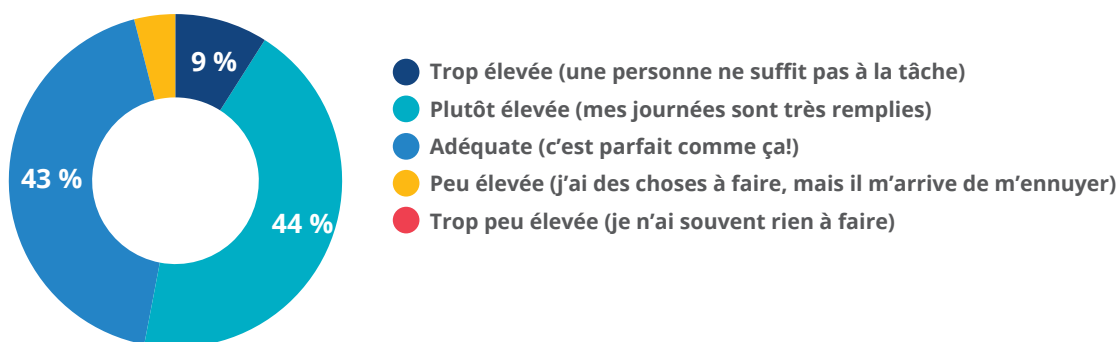


Animation

Charge de travail

La perception de la charge de travail varie considérablement selon les postes. En moyenne, 43 % des intervenant·es estiment que leur charge est adéquate, tandis que près de 14 % la jugent trop ou plutôt élevée. Les travailleur·euses de rue sont les plus nombreux·euses à se sentir débordé·es (21 %), alors que les animateur·trices-intervenant·es sont davantage susceptibles de dire ne pas être suffisamment occupé·es.

Évaluation de la charge de travail



Ces écarts s'expliquent notamment par l'achalandage variable d'un organisme à l'autre et par certaines réalités de poste. Les quarts de soir, particulièrement dans les organismes d'hébergement, sont parfois perçus comme plus calmes. Ces moments de tranquillité ne signifient toutefois pas l'absence de travail : ils servent souvent à assurer une présence rassurante auprès des jeunes.

Le manque de personnel, lui, engendre une surcharge généralisée. Beaucoup d'intervenant·es peinent à dire non aux demandes, qu'elles viennent de leur direction ou de leurs collègues. La notion de vocation reste très présente dans le secteur et peut devenir lourde à porter. Si 64 % des directions considèrent leur travail comme une vocation, ce sentiment est partagé par seulement 44 % des intervenant·es.

Cette différence de rapport au travail peut parfois créer des tensions intergénérationnelles ou culturelles. Les jeunes travailleurs ont tendance à voir leur emploi comme... un emploi, avec des droits et des limites. Certaines directions peuvent alors percevoir un manque d'engagement, tandis que les intervenant·es se sentent sous pression ou incompris·es. Ces divergences appellent à des discussions collectives sur les attentes, la reconnaissance et le sens du travail.



44 %
des intervenant·es
et
64 %
des gestionnaires
voient leur travail comme
une **vocation**

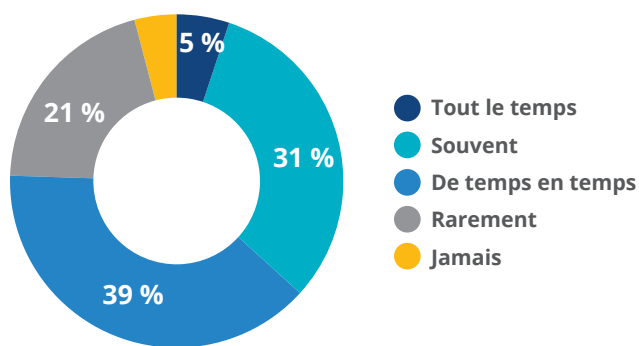
En plus de jongler avec une charge de travail importante, les intervenant·es doivent souvent porter plusieurs chapeaux : intervenant·e, animateur·trice, logisticien·ne, communicateur·trice, voire gestionnaire par moments. Cette polyvalence requiert une connaissance fine de leur communauté, tant pour orienter les jeunes vers les bonnes ressources que pour adapter leur intervention aux réalités locales. Elle s'accompagne aussi de défis relationnels, notamment en gestion de groupe ou dans l'affirmation de leur rôle face aux jeunes et aux partenaires, particulièrement lorsqu'ils sont eux-mêmes jeunes. La difficulté à dire non, les communications parfois défaillantes dans les équipes, le manque de reconnaissance, et des infrastructures peu adaptées au travail d'intervention viennent alourdir le quotidien. Dans un tel contexte, prioriser devient un exercice constant, avec peu de marge de manœuvre.

Un engagement émotionnel profond

L'intervention est un travail d'humain·es auprès d'humain·es. Elle confronte à la détresse, à l'injustice et aux failles des systèmes sociaux. Près du tiers des intervenant·es disent ramener régulièrement des préoccupations à la maison. Pour 15 % des directions, cette difficulté à faire la coupure est un enjeu important pour leur personnel.

Les situations de crise fréquentes, les dossiers qui s'alourdissent, et les trous de services auxquels il faut pallier sans moyens suffisants pèsent lourd sur les épaules des intervenant·es. De plus, les plus jeunes d'entre eux rapportent des défis spécifiques : la gestion de groupe, le sentiment de manque de crédibilité, ou encore le regard des partenaires, qui peut être influencé par leur âge.

Fréquence à laquelle le travail préoccupe les intervenant·es une fois à la maison



Nature du travail : constats et pistes d'action

Le travail en ACA jeunesse offre des perspectives uniques. La diversité des postes et des responsabilités fait en sorte qu'il n'est jamais monotone : chaque milieu possède ses particularités et ouvre des possibilités d'apprentissage et de développement professionnel quasi infinies. Contrairement à certains emplois du réseau public, l'action communautaire permet aux travailleurs et travailleuses de s'épanouir dans des environnements souples où la créativité, l'adaptabilité et l'innovation sont valorisées. C'est un aspect qu'il faudrait davantage mettre de l'avant, plutôt que de réduire ces emplois à de simples tremplins ou à des passages temporaires.

Cela dit, les réalités du marché du travail évoluent. Le roulement de personnel est élevé, la main-d'œuvre est souvent jeune et peu expérimentée, et la souplesse qui fait la richesse de l'ACA peut aussi générer de l'incertitude et du stress. Beaucoup gagneraient à recevoir un accompagnement plus structuré afin de mieux comprendre les approches, les valeurs et les façons de faire propres à ce milieu. Il est essentiel de clarifier que l'intervention en ACA ne se limite pas à l'accompagnement classique, mais inclut aussi des responsabilités et des tâches qui découlent directement de la logique des milieux de vie. Dans ce contexte, la grande variété des titres d'emploi, souvent définis différemment d'un organisme à l'autre, rend parfois moins visible l'expertise réelle des travailleur·euses et peut freiner leur mobilité professionnelle.

Enfin, il faut reconnaître que la vision du travail change. De moins en moins de personnes envisagent leur emploi comme une vocation. Sans tomber dans une logique où les équipes fonctionnent comme des « fonctionnaires » strictement attachés à leurs horaires, une réflexion s'impose sur le degré d'investissement humain attendu. Si avoir la mission « tatouée sur le cœur » demeure un moteur important, il faut aussi accepter que l'engagement puisse s'exprimer avec des intensités différentes d'une personne à l'autre.

Pratiques inspirantes et leviers d'action

À l'échelle des organismes



- 1 S'assurer d'ajuster la charge de travail et les responsabilités lors des nouvelles prises de mandats.
- 2 Avoir **un processus d'accueil structuré** pour les nouvelles recrues (présentation des attentes, ressources, outils, suivi et accompagnement).
- 3 Avoir des **descriptions de postes claires et détaillées**.
- 4 **Documenter les effets du roulement** (par exemple sur la fréquentation des jeunes) peut servir à sensibiliser les CA à l'importance d'offrir de bonnes conditions de travail aux employé·es.
- 5 **Sensibiliser les équipes** aux limites du rôle d'intervention et les outiller pour prévenir le syndrome du sauveur.

À l'échelle des regroupements



- 1 **Renforcer le soutien clinique et professionnel** via des mécanismes collectifs (supervision externe mutualisée, webinaires, ateliers, formations).
- 2 Créer des **espaces de dialogue et de réflexion sur le sens du travail**, les différentes visions (vocation, engagement, équilibre de vie) et les stratégies organisationnelles.
- 3 **Produire et diffuser des outils de bonnes pratiques** pour l'intégration, la reconnaissance de l'engagement et la rétention des intervenant·es.
- 4 **Soutenir les nouvelles directions** par exemples en mettant en place des espaces de codéveloppement, des outils de soutien, des comités régionaux, des appels amicaux, etc.
- 5 Établir une **nomenclature claire des titres** et descriptions de postes.

Ensemble



- 1 Développer un **programme de mentorat ou de parrainage inter-organismes** (anciens/nouveaux intervenant·es).

À l'échelle gouvernementale



- 1 **Instaurer** un mécanisme gouvernemental de financement pour garantir l'accès à de l'aide et du soutien clinique et professionnel adaptés.



Voix du terrain : perceptions, réalités et reconnaissance

Cette section donne la parole aux personnes qui travaillent en action communautaire autonome jeunesse. À travers leurs motivations, leurs ressentis quotidiens et leurs perceptions de la reconnaissance reçue, de leurs collègues, de leurs gestionnaires, de leurs partenaires et de la société, on cherche à comprendre comment elles vivent leur travail. Est-ce agréable de travailler en ACA jeunesse? Qu'est-ce qui nourrit leur engagement et, à l'inverse, qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour que ces milieux de travail soient encore plus porteurs et valorisants?

Regards sur le métier

Les personnes qui œuvrent en ACA jeunesse parlent de leur métier avec passion, lucidité et engagement. Leur regard révèle à la fois ce qui les anime; le sens, la liberté d'action, le lien humain, et les défis qui jalonnent leur quotidien. Entre vocation, recherche d'équilibre et besoin de reconnaissance, leur rapport au travail trace le portrait d'une profession à la fois exigeante et profondément humaine.

Motivation à intégrer le milieu

Les motivations qui poussent les futurs travailleurs et travailleuses vers les métiers de l'intervention sociale et communautaire sont profondément ancrées dans des valeurs de justice, d'entraide et d'engagement. Beaucoup expriment une volonté sincère de faire une différence, d'aider les autres et de se sentir utiles dans leur travail. Cette sensibilité aux enjeux vécus par les personnes vulnérables se combine souvent à un intérêt marqué pour les droits humains, les luttes sociales et les causes comme le féminisme, l'écologie ou l'antiracisme. Pour certains, le choix découle aussi d'un parcours personnel ou familial, ou encore d'un moment d'inspiration : un cours, une rencontre, une représentation vue à l'écran.

Ce sont des métiers qui attirent celles et ceux qui souhaitent être bien dans leur travail, en accord avec leurs convictions, et qui y voient des possibilités concrètes d'agir, de militer, ou encore de contribuer à un monde plus juste, notamment dans un contexte de dégradation des systèmes publics.

Les données recueillies confirment cet engagement : près de 97 % des intervenant-es affirment se sentir très utiles ou assez utiles dans leur travail.



97 %
des intervenant-es
se sentent **utiles ou très utiles** dans leur travail

« Lorsque j'ai choisi ces études il y a 5 ans, c'était dans une volonté de justice sociale. Je souhaitais pouvoir aider ceux qui avaient le plus besoin et qu'on entendait le moins. »





Pourquoi
avez-vous choisi ce
domaine d'étude?

Pour faire une
différence

J'aime
la relation
d'aide

Pour redonner
au suivant

Je suis sensible
aux enjeux que
les personnes
plus vulnérables
peuvent vivre

J'ai une grande envie
d'aider les autres

Métier
de famille

Mon parcours
scolaire
m'y a mené

Je voulais être
sur le terrain

Je voulais
un travail pour
lequel j'allais être
bien

Volonté
de justice
sociale

Le désir
de travailler avec
les communautés
queer

Beaucoup
d'opportunités

J'ai toujours
apprécié le concept
de revendication des
droits présent en TS

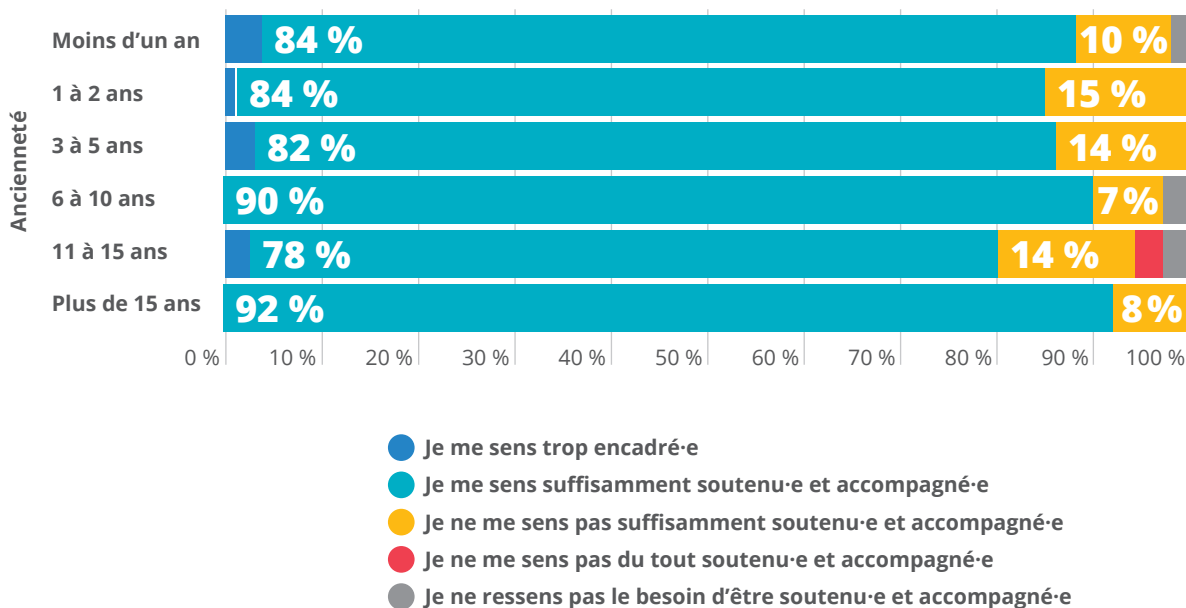
Dégradation
du système

J'ai toujours
aimé voir les
travailleurs
sociaux dans
les films

Intérêt pour les questions
sociales et enjeux sociaux
multiples (droits humains,
féminisme, écologie,
lutte anti-raciste)

Le soutien au travail : un équilibre fragile entre encadrement et autonomie

Impression face au soutien et à l'accompagnement reçus au travail



La perception du soutien offert et reçu révèle un portrait nuancé, marqué par des attentes et des réalités parfois en décalage. Le fort roulement de personnel entraîne une intégration fréquente de nouvelles personnes dans l'équipe mais l'accueil et l'accompagnement varient grandement d'un organisme à l'autre. Certains milieux disposent de procédures claires et structurées, tandis que d'autres sont beaucoup moins organisés à ce niveau. De façon générale, ce sont les intervenant-es avec moins de deux ans d'ancienneté qui disent ne pas se sentir suffisamment accompagnés (environ 15 %), mais, fait intéressant, on remarque aussi une recrudescence de ce sentiment chez les personnes qui cumulent plus d'ancienneté et qui ne se sentent pas suffisamment accompagnées.

Les questionnaires soulignent un besoin croissant d'accompagner des intervenant-es qu'ils et elles perçoivent comme plus anxieux-euses qu'auparavant. Cela se traduit par une gestion des sentiments anxieux, un manque de confiance en soi, une difficulté à assumer des décisions, ainsi qu'une demande accrue d'encadrement, de validation et de protocoles très définis. Les suivis individuels et les rencontres d'appréciation deviennent alors des outils indispensables. On observe également que plusieurs intervenant-es tardent à gagner en autonomie dans leur travail, et que des besoins importants se font sentir en matière d'organisation et de gestion du temps.

Du côté des intervenant-es, le discours est parfois différent. Plusieurs se plaignent d'un manque de soutien clinique, d'une surcharge de tâches et d'un sentiment constant d'être débordés. Ils et elles regrettent de ne pas avoir le temps de bien faire les choses et, parfois, de devoir bâcler certaines étapes, comme la préparation d'activités.

Ce décalage pourrait s'expliquer en partie par l'évolution vers une plus grande professionnalisation du milieu communautaire. D'un côté, on engage de jeunes technicien·nes formé·es à travailler avec des procédures et des standards précis ; de l'autre, les gestionnaires recherchent avant tout des personnes autonomes et débrouillardes, souvent choisies pour leurs qualités de savoir-être, sans toujours vérifier la présence de compétences techniques comme la gestion de projet ou la conception de matériel d'animation. S'ajoute à cela un écart d'expérience : des gestionnaires chevronné·es, rapides et efficaces dans l'exécution de leurs tâches, collaborent avec des intervenant·es parfois très peu expérimenté·es, qui demandent plus de temps, de soutien et d'encadrement.

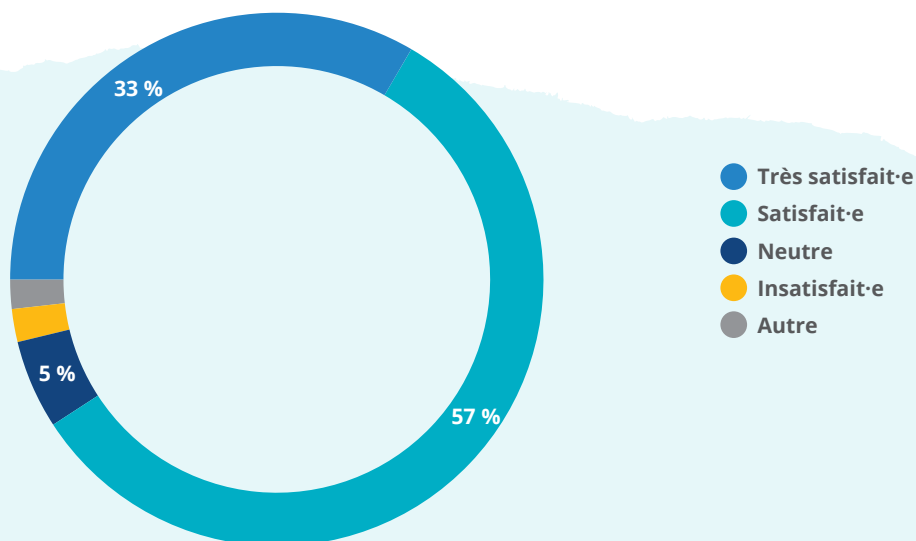
Dans ce contexte, les profils les plus autonomes, créatifs et à l'aise avec la liberté d'action s'épanouissent pleinement, tandis que les intervenant·es vivant de l'anxiété ou manquant de confiance trouvent le milieu plus exigeant et parfois difficile à vivre.

Appréciation du travail

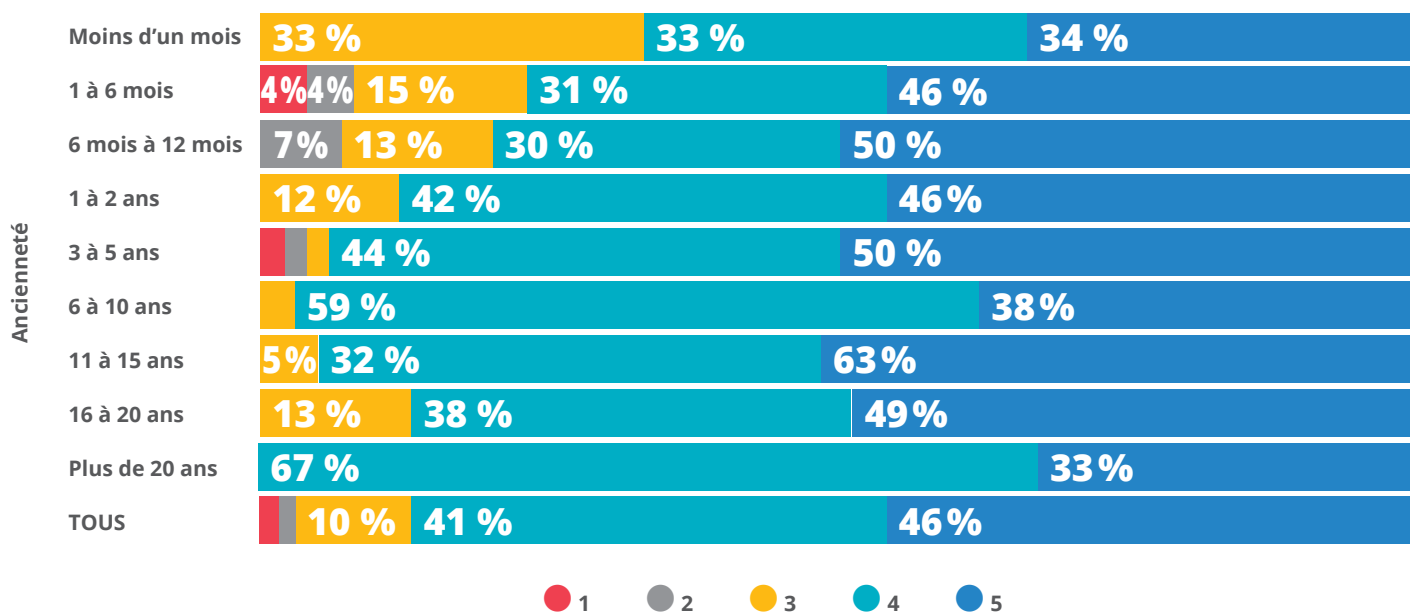
L'appréciation générale du travail est également très positive. Le tiers des intervenant·es se disent « très satisfait·es » de leur emploi et 57 % se déclarent « satisfait·es », ce qui montre que, somme toute, le travail plaît beaucoup. Les données révèlent toutefois que les intervenant·es en poste depuis plus de trois ans sont ceux et celles qui apprécient le plus leur travail, alors que la moitié des personnes interrogées ont moins de deux ans d'expérience. Ce constat suggère l'importance de trouver des moyens de faire aimer le travail aux nouveaux et nouvelles recrues.

Lors des rencontres de groupes, les participant·es ont été invité·es à évaluer leur appréciation du travail sur une échelle de 1 à 5. L'analyse des réponses selon l'ancienneté révèle une tendance claire : après trois ans en poste, l'appréciation du travail augmente de façon marquée. Or, peu d'intervenant·es atteignent ce seuil, en raison du roulement élevé dans le milieu. Cela soulève un enjeu important : comment soutenir et retenir les personnes en début de parcours afin qu'elles puissent non seulement franchir ce cap, mais aussi s'ancrer durablement dans leur rôle et bénéficier pleinement des aspects positifs du travail en ACA jeunesse.

Sentiment face au travail



Appréciation du travail sur une échelle de 1 à 5



Conditions de travail souhaitées

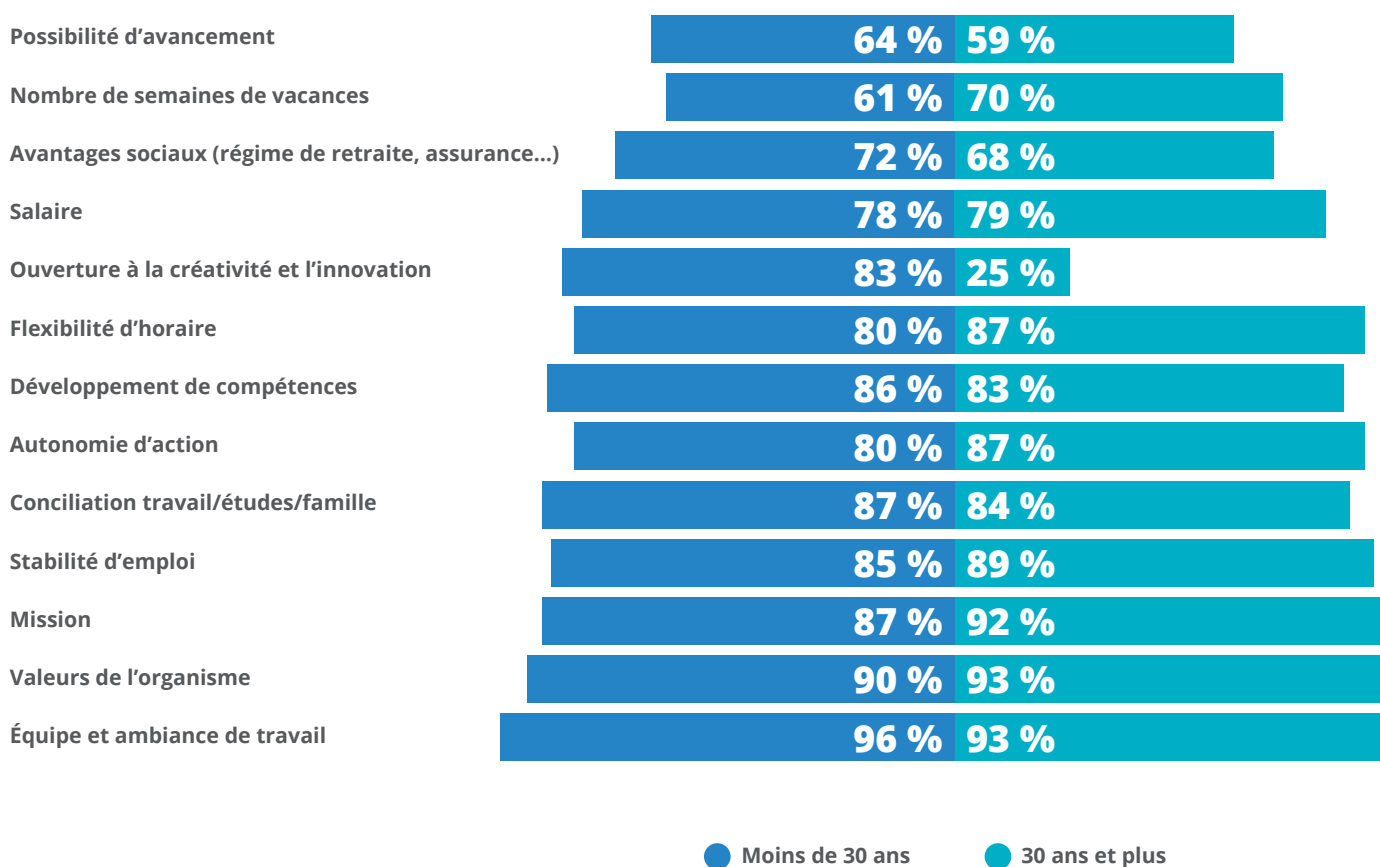
Lorsqu'on demande aux intervenant-es quelles conditions de travail ils et elles jugent les plus importantes, l'équipe et l'ambiance de travail se démarquent nettement, atteignant 91 % de l'importance maximale possible¹. Cela signifie qu'en moyenne, les répondants ont attribué presque la note la plus élevée à cet aspect, ce qui en fait un pilier central de leur satisfaction professionnelle. Les valeurs de l'organisme et sa mission arrivent juste derrière, confirmant que l'adhésion à un projet porteur de sens reste un facteur clé d'engagement dans le milieu communautaire.

L'analyse selon l'âge révèle toutefois des variations dans les priorités. Les moins de 30 ans, tout en accordant beaucoup de valeur à l'ambiance de travail, aux valeurs et à la mission, se distinguent par un intérêt marqué pour l'ouverture à la créativité et à l'innovation, ainsi que pour la conciliation travail, études et vie personnelle. Cette sensibilité reflète probablement à la fois un désir d'évoluer dans des environnements stimulants et la réalité de parcours de vie plus instables ou en construction.

¹ **Note méthodologique** : pour obtenir ces pourcentages, chaque réponse a été cotée de 3 points pour « grande importance », 2 points pour « moyenne importance », 1 point pour « petite importance » et 0 pour « aucune importance ». Le score moyen a ensuite été divisé par le maximum possible (3 points) et multiplié par 100. Ainsi, 100 % correspond à une caractéristique jugée « de grande importance » par l'ensemble des répondants.

Chez les répondant·es plus âgé·es, le portrait se nuance. Si l'ambiance et les valeurs restent essentielles, on observe une importance accrue accordée à des conditions plus tangibles et durables, telles que la stabilité d'emploi, la flexibilité d'horaire et le nombre de semaines de vacances. Ce glissement traduit sans doute une recherche de sécurité et d'équilibre à plus long terme, ainsi qu'une attention particulière à la qualité de vie hors travail.

Importance moyenne accordée à différents aspects du travail, selon l'âge des intervenant·es

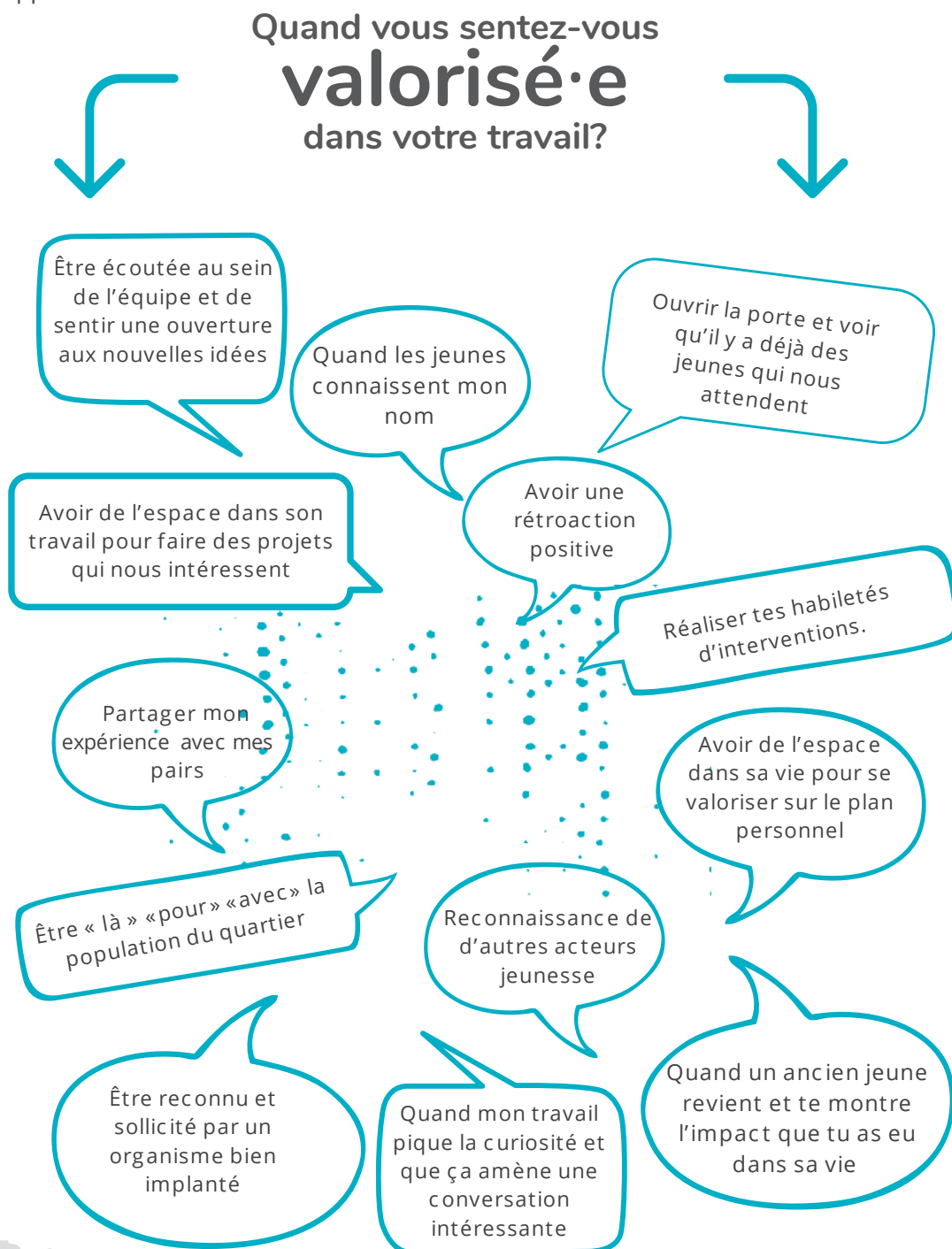


Parmi les améliorations souhaitées à leurs conditions de travail, la hausse des salaires ressort de loin comme la principale revendication des intervenant·es. Viennent ensuite d'autres demandes touchant à la reconnaissance matérielle, au soutien organisationnel et au bien-être, telles que l'augmentation des vacances, l'instauration de régimes collectifs d'assurance et de retraite, du temps dédié au bien-être, une plus grande flexibilité horaire et un meilleur accompagnement psychologique. Cette diversité de propositions montre que, pour ce groupe, l'attraction et la rétention passent autant par des mesures concrètes que par un environnement de travail humain et bienveillant.

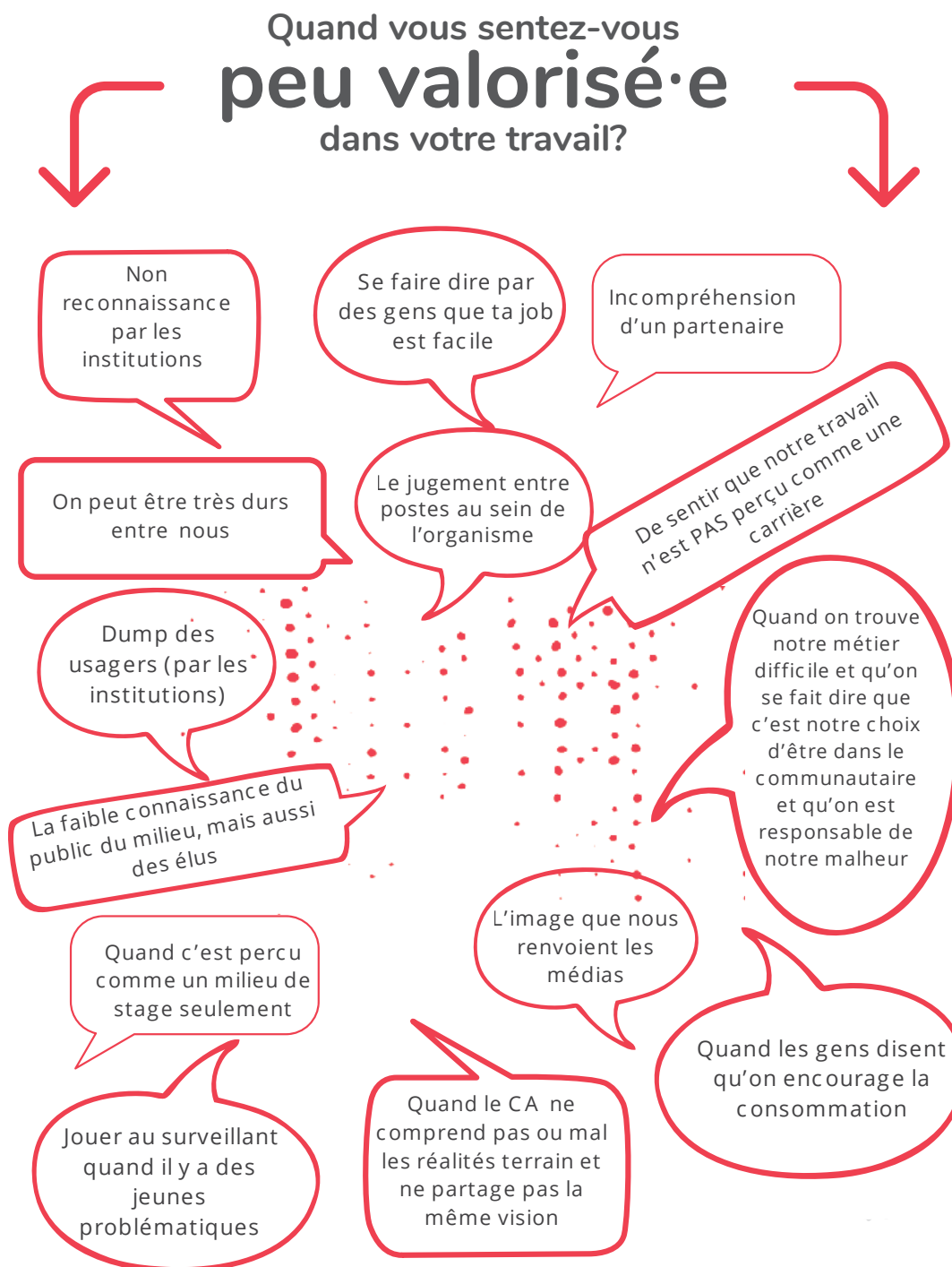


Une liberté stimulante

Ce qui rend le travail particulièrement valorisant, c'est avant tout la liberté d'intervention et la flexibilité qu'il offre. Les intervenant·es apprécient également la gestion participative, l'humanité du milieu de travail et la proximité rendue possible par la taille réduite des équipes, qui permet un accès facile aux directions. L'engagement envers les individus nourrit un sentiment de « famille élargie », tandis que la possibilité de se réaliser, l'absence ou la faible présence de hiérarchie, et la rapidité d'action face aux besoins émergents renforcent la motivation. La fibre militante et l'engagement social des organismes sont aussi des éléments moteurs, tout comme la conviction de faire un travail porteur de sens et le fort sentiment d'appartenance.



À l'inverse, certains aspects sont jugés moins valorisants. Les périodes sans jeunes entraînent des temps morts, et plusieurs déplorent un manque de reconnaissance du savoir expérimentiel ou des diplômes. Le manque de diversité au sein des équipes, les inégalités salariales, la rareté des opportunités de formation, ainsi que l'éloignement des gestionnaires du terrain (particulièrement dans les plus gros organismes) sont également cités. Enfin, l'absence de support clinique, de supervision et d'accompagnement constitue un frein à l'épanouissement professionnel.





Fierté et attachement au milieu

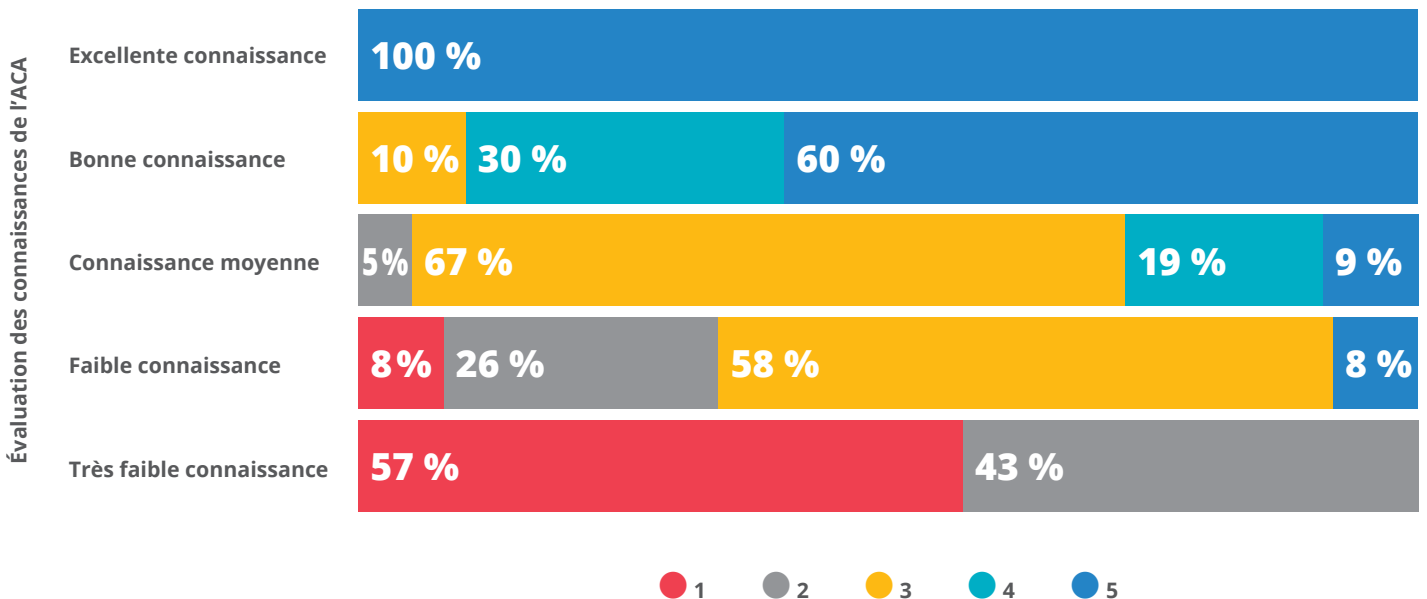
Dans l'ensemble, les intervenant-es témoignent d'une grande fierté et d'un fort attachement à leur milieu de travail. Ainsi, 70 % d'entre eux disent retirer une grande fierté de leur travail, un pourcentage qui grimpe à 81 % chez les directions et les coordinations. Lorsqu'on leur demande d'évaluer leur sentiment d'appartenance à leur organisme sur une échelle de 5, la moyenne des réponses atteint 4,95, un résultat qui illustre un sentiment d'appartenance extrêmement fort.

Par contre, si le sentiment d'appartenance envers l'organisme est fort, celui envers l'action communautaire autonome l'est beaucoup moins et que celui-ci est fortement lié à la connaissance qu'ont les personnes de l'ACA. Plus une personne se dit connaissante de l'ACA plus elle y est attachée et au contraire, moins elle la connaît, moins elle y est attachée.

« Si je reste à mon organisme c'est parce que mon travail est en cohérence avec mes valeurs profondes. »



Évaluation du sentiment d'appartenance à l'ACA selon l'évaluation des connaissances de l'ACA sur une échelle de 1 à 5



Perceptions des compétences

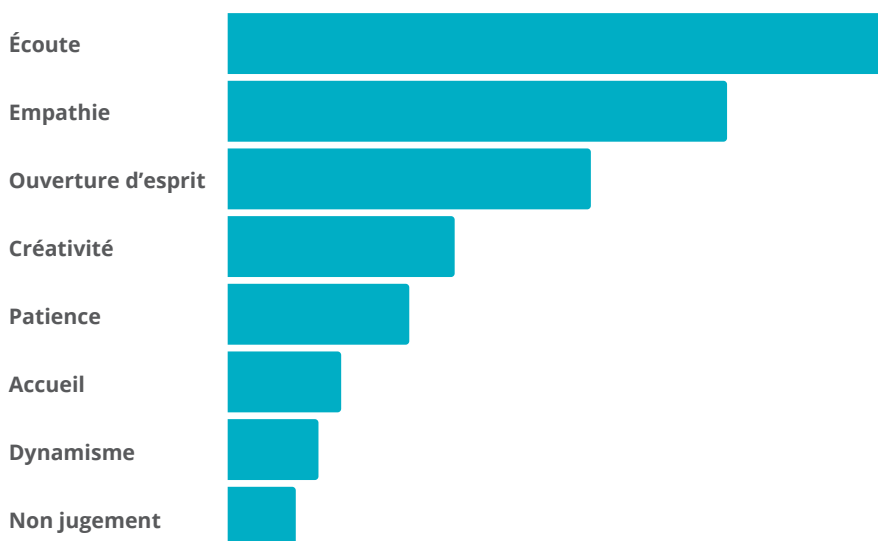
Par ailleurs, lorsqu'on évalue la compréhension qu'ont leurs proches de leur travail, la plupart des intervenant-es ont l'impression que leur entourage ne saisit pas vraiment ce qu'ils et elles font au quotidien. Ce décalage est accentué par la manière dont eux-mêmes parlent de leur profession : plutôt que de décrire des actions ou des responsabilités concrètes, ils ou elles mettent surtout en avant des valeurs et des approches. Ainsi, lorsqu'on leur demande de nommer leurs compétences et savoirs professionnels, la majorité cite des qualités de savoir-être, comme l'écoute, l'empathie ou l'ouverture d'esprit, tandis que les compétences techniques, les savoir-faire ou les connaissances théoriques ne sont mentionnés que rarement.

Pourtant, ces qualités relationnelles ne prennent toute leur valeur que parce qu'elles reposent sur un socle solide de savoirs et de savoir-faire. L'écoute attentive d'un·e intervenant·e n'est pas simplement un acte bienveillant : elle s'accompagne de la capacité à repérer des signaux de détresse, à orienter vers les bons services, à proposer des pistes d'action pertinentes et à cerner les besoins réels d'une personne. Autrement dit, derrière un geste d'accueil se cache un savoir professionnel riche, ancré à la fois dans l'expérience et dans la connaissance.

L'enjeu, c'est que dans la société actuelle, les compétences de savoir-être sont rarement celles qui sont le plus mises en valeur. Elles sont souvent perçues comme « naturelles » ou « innées », alors qu'elles nécessitent en réalité un haut niveau de maîtrise et d'expertise. Or, dans le milieu communautaire, elles constituent une marque distinctive : l'écoute, l'accueil, le non-jugement sont au cœur de l'identité professionnelle et doivent être reconnus, protégés et mis en valeur au même titre que les compétences plus techniques.

En ce sens, il y a un double enjeu : mieux faire comprendre au grand public la complexité et la technicité du travail communautaire, tout en affirmant la valeur unique de ce savoir-être qui fonde la qualité de l'accompagnement.

Les huit compétences les plus soulignées par les intervenant-es comme étant leur plus grande force



Reconnaissance perçue

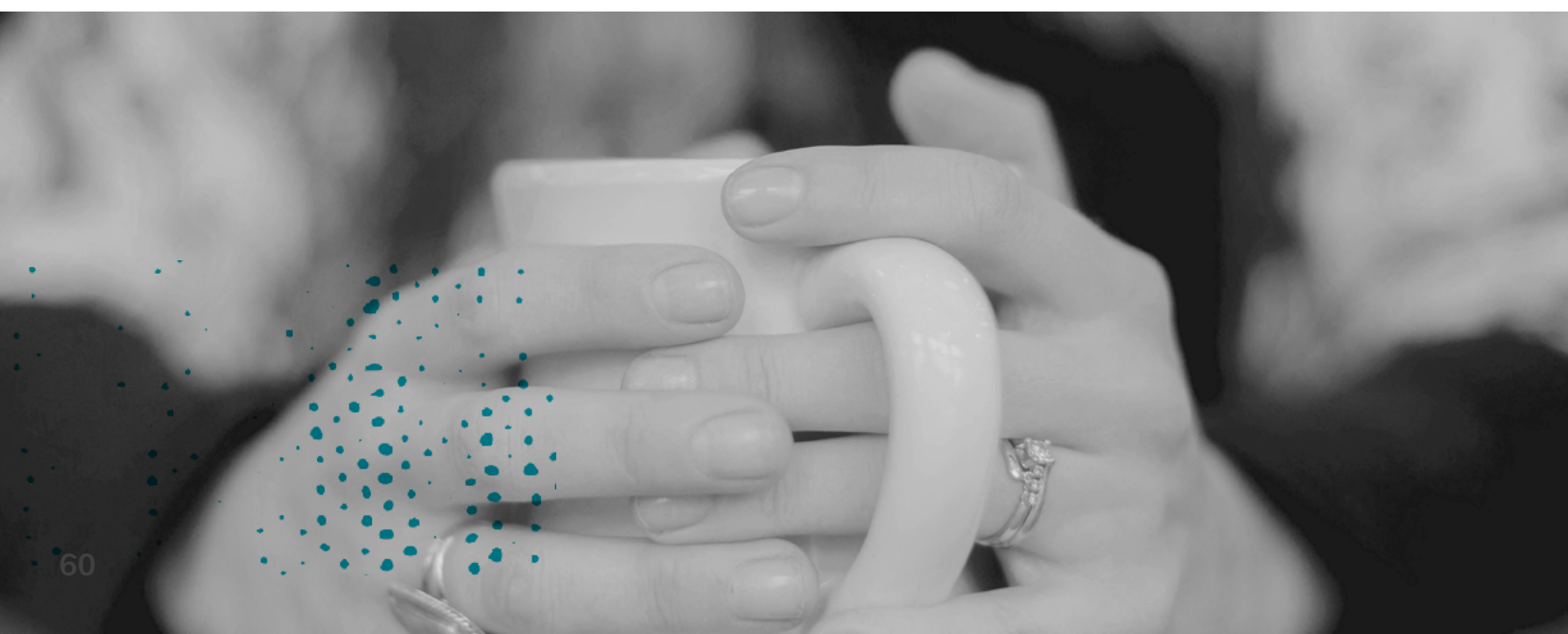
La reconnaissance occupe une place centrale dans le rapport au travail en ACA jeunesse. Elle se manifeste à travers les relations d'équipe, les partenariats et la manière dont la société perçoit ce milieu. Entre fierté, solidarité et sentiment d'invisibilité, les intervenant·es expriment le besoin que leur contribution soit pleinement reconnue, non seulement comme un engagement de cœur, mais comme un véritable savoir-faire professionnel.

Reconnaissance à l'interne

En ce qui concerne la reconnaissance reçue de leur employeur, un décalage se fait sentir : ce que les directions mettent en place pour améliorer les conditions de travail est rarement perçu comme un geste de reconnaissance, mais plutôt comme quelque chose de normal et allant de soi. Compte tenu de l'énergie investie par les gestionnaires dans ce domaine, cela laisse entrevoir un certain décalage de perception.

La véritable reconnaissance, selon les intervenant·es, vient surtout des jeunes qu'ils et elles accompagnent. Un simple « merci », le retour positif d'un·e jeune, ou encore le fait qu'un·e ancien·ne jeune revienne leur montrer l'impact qu'ils et elles ont eu dans sa vie sont autant de marques d'appréciation qui nourrissent leur sentiment d'utilité et d'accomplissement. Cette reconnaissance se traduit aussi dans des gestes du quotidien : lorsqu'un·e jeune attend déjà à la porte de la maison des jeunes, quand un échange anodin se transforme en moment significatif, ou encore lorsque les liens créés avec les jeunes évoluent et s'approfondissent avec le temps.

Certaines pratiques de travail peuvent également être perçues comme des démonstrations de reconnaissance, par exemple le fait d'offrir l'espace pour exprimer ses idées, de pouvoir partager son expérience avec ses pairs, ou simplement de se sentir écouté·es et considéré·es. Enfin, pour d'autres, la reconnaissance est plutôt une forme de sentiment plus personnel et autogénéré : la satisfaction d'avoir accompli un travail bien fait, de constater l'évolution de ses habiletés d'intervention, et d'avoir la liberté d'initier des projets qui leur tiennent à cœur.



Reconnaissance par les partenaires du milieu

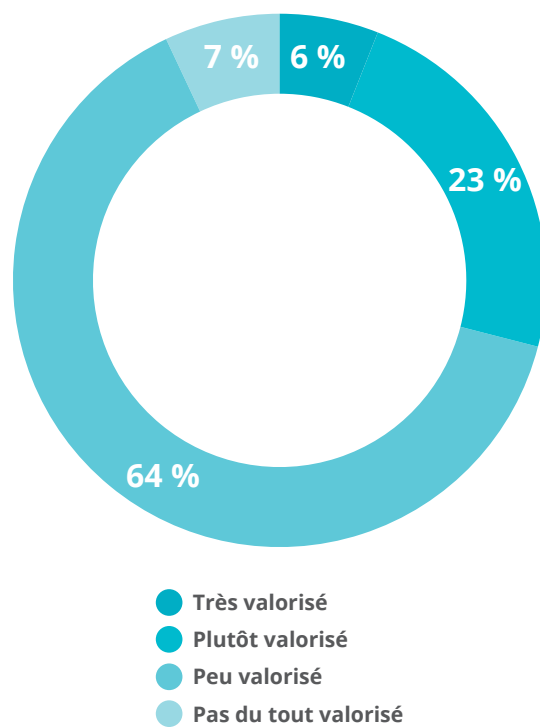
En ce qui concerne la reconnaissance par les partenaires organisationnels, le ton est généralement plus négatif. Plusieurs intervenant-es disent se sentir sous-estimé-es et peu considéré-es par certains acteurs du milieu. Beaucoup ont l'impression que le simple fait de travailler dans le communautaire entraîne une forme de dévalorisation, comme si leurs diplômes et leur formation perdaient de la valeur. Une intervenante rencontrée dans le cadre de cette étude a illustré cette réalité en racontant qu'elle occupe un poste de travailleuse sociale au CISSS de sa région tout en travaillant à temps partiel dans un organisme communautaire. Bien qu'elle siège aux mêmes comités et concertations, elle constate que la façon dont elle est perçue et traitée varie selon le « chapeau » qu'elle porte.

Pourtant, la reconnaissance par les pairs du milieu est l'une des plus valorisantes pour les intervenant-es. De nombreuses personnes ont confié se sentir véritablement reconnues et valorisées lorsque des partenaires externes les contactent pour demander conseil, collaborer à un projet ou simplement féliciter leur travail. C'est à ces moments que le fait d'être un-e travailleur-euse communautaire prend tout son sens : mais on devient un-e véritable acteur-riche de la communauté, à part entière. Cette reconnaissance procure un sentiment clair d'avoir une expertise, un rôle à jouer et une place légitime dans l'écosystème social.

Reconnaissance dans la société

Sur le plan de la reconnaissance sociale, le constat demeure préoccupant : 64 % des intervenant-es estiment que le travail dans le communautaire est peu valorisé par la société, et 8 % considèrent qu'il ne l'est pas du tout. Au-delà de cette perception, les réponses recueillies s'accompagnent fréquemment de commentaires sur le sous-financement chronique du secteur, la nécessité constante de devoir justifier la pertinence et l'importance de son travail auprès des décideurs publics, et le sentiment de ne pas bénéficier d'un appui réel de la société dans ces combats. Plusieurs intervenant-es expriment un épuisement lié au fait de devoir, en plus de leurs responsabilités professionnelles, défendre la légitimité même de leur travail et de leur secteur, sans reconnaissance institutionnelle à la hauteur de leur contribution sociale.

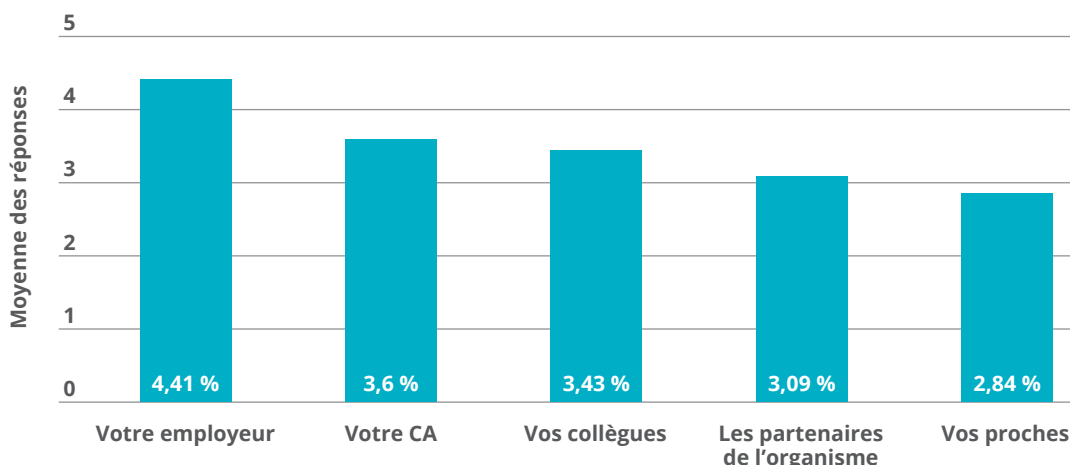
« Selon vous, travailler dans le milieu communautaire est-il valorisé par la société? »



Pour approfondir cette perception, nous avons aussi demandé aux personnes participantes d'évaluer, sur une échelle de 1 à 5, à quel point différents groupes comprennent leur travail. Les résultats révèlent un écart significatif : l'employeur obtient la note la plus élevée (moyenne de 4,41/5), alors que les proches arrivent au dernier rang (moyenne de 2,84/5).

Comment les intervenant-es perçoivent la compréhension de leur travail par différents groupes

Sur une échelle de 1 à 5



Ce manque de compréhension de la part des proches ne se limite pas à une impression abstraite : il se manifeste concrètement dans le quotidien des travailleur·euses du communautaire, souvent confronté·es à des attitudes et des attentes qui traduisent un profond décalage entre leur réalité professionnelle et la perception qu'en ont leurs proches.

Cette incompréhension du travail dans les sphères familiales se reflète de façons diverses : se faire demander par son conjoint·e pourquoi on ne va pas travailler dans le réseau, comme si le communautaire était un choix de second ordre ; dans une famille, si un enfant est malade, c'est le parent qui travaille dans le communautaire qui prend congé, comme si sa disponibilité était implicite ; se faire demander pour combien de temps encore on pense rester dans le communautaire, comme si ce choix était automatiquement temporaire et non une véritable carrière. Ces exemples témoignent d'un manque de reconnaissance qui dépasse la sphère publique et s'infiltré jusque dans l'intime.

Ces constats soulèvent plusieurs questions fondamentales quant à la reconnaissance du travail communautaire dans l'espace public. Les données révèlent en effet un paradoxe : entre nous, nous nous comprenons très bien — les pairs, les collègues et les employeurs reconnaissent la complexité, la rigueur et l'impact de notre travail. Mais dès qu'on sort des murs de nos organismes, cette compréhension devient plus fragile. Que ce soit auprès des proches, du grand public ou des décideurs, il devient plus difficile de faire valoir la nature et la valeur de notre contribution.

Cela amène à réfléchir à notre rapport à la communication et à la représentation : est-ce que nous avons appris à nommer ce que nous faisons? À expliquer nos rôles, nos expertises, nos retombées sociales? Plusieurs personnes interrogées soulignent que cette difficulté à faire comprendre notre travail rend aussi nos revendications plus vulnérables, notamment en matière de conditions de travail, de financement ou de reconnaissance professionnelle. La comparaison est souvent faite avec les infirmières, qui ont su, au fil des années, structurer un discours public fort et cohérent autour de la valeur de leur métier, ce qui leur a permis d'obtenir un large appui social dans leurs luttes pour de meilleures conditions. Leur capacité à rendre visible leur rôle indispensable dans le système de santé a contribué à ce que leurs revendications soient non seulement entendues, mais aussi soutenues par une partie importante de la population.

Pour le communautaire, ce manque de reconnaissance publique devient un frein : tant que le travail reste mal compris, il reste aussi plus facilement négligé, sous-financé et relégué à une position marginale dans les priorités gouvernementales. Cette situation invite à penser au positionnement collectif : comment mieux raconter ce que nous faisons? Comment occuper l'espace médiatique et politique avec des messages clairs, rassembleurs et stratégiques, sans pour autant aplanir la richesse et la diversité de nos actions? Il ne s'agit pas seulement de visibilité, mais d'une stratégie de reconnaissance structurée, ancrée dans une volonté collective de faire évoluer les perceptions sociales autour du travail communautaire.

Les personnes rencontrées rappellent d'ailleurs que la reconnaissance passe aussi par un changement de discours public autour du communautaire : sortir de l'idée que ce sont des « jobs étudiants » ou une vocation marginale, et plutôt mettre en lumière l'importance de la prévention ainsi que la crédibilité professionnelle de ces métiers, au même titre que d'autres professions reconnues. Cela implique de faire connaître la mission, de sensibiliser la population et les partenaires, de chiffrer l'impact économique et social de l'ACA jeunesse, et que les gouvernements prennent le temps d'écouter et d'agir en conséquence.

Enfin, une meilleure reconnaissance passe par la mise en valeur de ce qui constitue le cœur du travail : les liens créés avec les jeunes, la confiance bâtie dans la durée, la capacité d'agir en amont pour prévenir des difficultés, et l'importance des valeurs d'accueil, de non-jugement et de respect.


Souhaits pour un travail valorisé : constats et pistes d'action

Les données recueillies montrent que, malgré un attachement profond à la mission et à l'ambiance de travail, le principal levier de valorisation et de rétention demeure l'amélioration salariale. Les intervenant-es de l'ACA jeunesse manifestent un haut niveau d'engagement, mais cet engagement se heurte à des conditions matérielles jugées insuffisantes, notamment un écart persistant avec les rémunérations offertes dans le secteur public.

La reconnaissance espérée est multiple : elle doit passer autant par des gestes tangibles (salaire, avantages sociaux, stabilité d'emploi) que par une valorisation professionnelle et sociale réelle. Les travailleur-euses souhaitent que leur expertise, leur formation et leur rôle stratégique dans la prévention soient reconnus au même titre que ceux des professions établies en santé et services sociaux. À défaut de conditions compétitives, le risque est élevé de voir s'accroître les difficultés d'attraction et de rétention, surtout dans un contexte où les besoins des jeunes exigent continuité et stabilité.

Les personnes rencontrées rappellent aussi que la reconnaissance doit être symbolique et collective : reconnaître les équipes, écouter leurs besoins, mettre de l'avant la qualification des intervenant-es, leur expertise terrain, et l'impact réel de leurs actions. Les proches et parfois même les conseils d'administration ne saisissent pas pleinement la nature et la complexité du travail, ce qui reflète une compréhension partielle du rôle des intervenant-es. Malgré cela, le sentiment envers le travail reste largement positif, avec un fort attachement au milieu et un haut niveau de satisfaction professionnelle. Toutefois, la reconnaissance externe, en particulier de la part des partenaires institutionnels, demeure insuffisante : le travail est souvent perçu comme facile, temporaire, et de moindre valeur comparativement à d'autres secteurs.

Sur le plan organisationnel, le fort roulement de personnel fragilise l'intégration : les nouveaux membres du personnel sont parfois livrés à eux-mêmes, et les dispositifs d'accueil sont inégaux. Un décalage est également observé entre les attentes des directions et les compétences réelles des nouveaux membres du personnel, particulièrement en matière d'autonomie et de prise d'initiative. Enfin, si la réactivité et la liberté d'action sont des atouts du milieu communautaire, elles peuvent aussi accentuer le stress et l'anxiété, surtout chez les intervenant-es moins expérimenté-es ou moins confiant-es.



« Il faudrait trouver une façon de faire rayonner tout le monde du milieu, reconnaître les employé·es, trouver de meilleurs avantages et de meilleures conditions afin que les gens veuillent rester dans le communautaire. »



Pratiques inspirantes et leviers d'action

À l'échelle des
organismes



- 1 Améliorer les **conditions de travail** (salaires, avantages sociaux, flexibilité, temps pour la famille).
- 2 **Intégrer autant les savoir-faire techniques que les savoir-être** dans les communications, bilans et évaluations.
- 3 **Bien outiller les intervenant-es** : former et accompagner pour mieux décrire leur rôle (fiches explicatives, ateliers).
- 4 Mettre en place des **rituels collectifs de reconnaissance** (rencontres annuelles, célébrations, reconnaissance de l'ancienneté).
- 5 Assurer un **feedback positif et une reconnaissance régulière** entre gestionnaires et équipes, ainsi qu'entre collègues.
- 6 **Consulter les intervenant-es** pour coconstruire des pratiques de reconnaissance adaptées à leurs besoins.
- 7 Offrir aux intervenant-es des **occasions de participer à des instances extérieures** (tables, comités, etc.)
- 8 **Prendre le temps de présenter** les équipes de travail et leurs compétences aux partenaires.

À l'échelle des regroupements



- 1 Diffuser des **campagnes collectives** (portraits, témoignages, capsules) pour mettre en valeur l'expertise des intervenant-es, leur impact concret et les parcours de carrière en ACA jeunesse.
- 2 **Promouvoir la spécificité du communautaire** en valorisant la souplesse, la proximité et le savoir-être comme forces distinctives, tout en outillant les équipes pour prévenir la surcharge émotionnelle.
- 3 **Produire et diffuser des outils accessibles** (guides, fiches, contenus médiatiques) afin d'aider les intervenant-es à mieux expliquer leur rôle auprès des proches, des partenaires et du grand public.
- 4 Représenter l'action communautaire autonome jeunesse auprès du gouvernement pour **défendre et bonifier les programmes de financement en soutien à la mission globale**.
- 5 Organiser des **événements de reconnaissance** (gala, portraits d'intervenant-es, articles, capsules).
- 6 **Sensibiliser les partenaires** par des visites de terrain, témoignages et tournées de sensibilisation.

À l'échelle d'Interjeunes



- 1 Travailler une **image de marque** qui valorise la carrière en ACA jeunesse et attire la relève.
- 2 **Documenter et diffuser** les retombées sociales et économiques de l'ACA jeunesse.
- 3 **Renforcer le sentiment d'appartenance** et l'**identification** au secteur chez les intervenant-es.

Ensemble



- 1 **Définir collectivement les compétences clés**, les conditions de travail et les spécificités du métier d'intervenant-e en ACA jeunesse.
- 2 Favoriser l'**inclusion des intervenant-es dans les instances décisionnelles**.





Conclusion

À travers ce portrait du travail en action communautaire autonome jeunesse se dessine un milieu profondément humain, tissé de passion, de créativité et de solidarité. Les intervenant-es y déploient un engagement remarquable, guidé par des valeurs fortes et une volonté sincère de transformer les réalités vécues par les jeunes. Leur travail, bien que souvent discret, constitue un levier essentiel d'inclusion, de prévention et de justice sociale.

Mais ce portrait met aussi en lumière les fragilités structurelles du secteur. Derrière la richesse humaine du milieu se cachent des conditions matérielles précaires : salaires insuffisants, instabilité financière, épuisement et roulement de personnel. Ces contraintes ne relèvent pas d'un manque de volonté individuelle, mais bien de choix collectifs et politiques qui limitent la reconnaissance réelle de ce travail essentiel. L'enjeu n'est pas seulement d'attirer ou de retenir du personnel : il s'agit de garantir la pérennité même de la mission communautaire auprès des jeunes.

Les intervenant-es ne demandent pas des privilèges, mais la possibilité d'exercer leur métier avec stabilité, respect et reconnaissance. Cela passe par une amélioration concrète des conditions de travail, mais aussi par une valorisation du savoir expérientiel, de la compétence relationnelle et de la contribution sociale propre à l'ACA. Donner des moyens aux personnes, c'est aussi faire grandir les collectivités qu'elles soutiennent.

Les leviers sont connus : rehausser les salaires, consolider le financement à la mission, favoriser la formation continue, reconnaître l'expertise accumulée et offrir de véritables perspectives de carrière. Mais au-delà des mesures, c'est un changement de regard qu'il faut amorcer ; reconnaître que l'action communautaire autonome jeunesse n'est pas un « tremplin », mais un champ professionnel à part entière, porteur d'avenir pour celles et ceux qui y consacrent leur vie.

L'espoir, enfin, réside dans la mobilisation collective qui traverse le milieu : celle des équipes, des regroupements et des partenaires qui, ensemble, affirment qu'un travail porteur de sens mérite d'être exercé dans la dignité. Soutenir les personnes qui accompagnent les jeunes, c'est choisir d'investir dans la vitalité, la santé et la cohésion de nos communautés.

Lexique

Action communautaire autonome (ACA)

« L'action communautaire autonome est un mouvement issu de la société civile, c'est-à-dire, qui a été créée à l'initiative des citoyens et citoyennes ou des communautés dans une perspective de prise en charge individuelle et collective visant la transformation des conditions de vie et le respect des droits. La pratique de l'action communautaire autonome est axée sur la transformation sociale, c'est-à-dire une pratique engagée dans des actions visant l'amélioration du tissu social, des droits et de la qualité de vie ». (RQ-ACA, 2025).

Auberge du cœur

Maison d'hébergement 24/7 pour les jeunes de 12 à 35 ans vivant des difficultés; lieux d'hébergement, de soutien et d'accompagnement personnalisé en réponse aux besoins des jeunes; lieux d'appartenance, d'affiliation sociale et de solidarité; lieux d'apprentissage, d'éducation populaire et d'exercice à la citoyenneté. (Regroupement des Auberges du cœur du Québec, 2021)

École de la rue

Les écoles de la rue permettent aux jeunes ayant décroché de l'école, en marge du réseau scolaire et vivant diverses problématiques psychosociales, de poursuivre gratuitement, dans un contexte d'apprentissage adapté à leurs besoins, leurs études secondaires, études reconnues par le ministère de l'Éducation. (Regroupement des écoles de la rue accréditées du Québec, 2020)

Financement à la mission

Financement ayant pour but de permettre à l'organisme communautaire autonome de se doter de l'organisation minimale nécessaire à la réalisation

de ses objectifs. Cela comprend notamment les montants nécessaires à l'infrastructure de base (local, administration, secrétariat, communications, équipements adaptés, etc.) et les montants nécessaires à l'accomplissement de sa mission (salaires, organisation des services et des activités éducatives, concertation, représentation, mobilisation et vie associative). Plus simplement, c'est le principe selon lequel la subvention reçue sert à financer ce pour quoi l'organisme communautaire autonome a été créé.

Grands Frères Grandes Sœurs

Les Grands Frères Grandes Sœurs offrent aux enfants et aux jeunes des expériences de mentorat. (Grands Frères Grandes Sœurs de Québec, 2025)

Maison des jeunes

Associations de jeunes et d'adultes qui se sont donné pour mission, sur une base volontaire, dans leur communauté, de tenir un lieu de rencontre animé où des jeunes de 12 à 17 ans, au contact d'adultes important·es, pourront devenir des citoyen·nes critiques, actif·ves et responsables. (Regroupement des maisons des jeunes du Québec, 2021)

Milieu de vie

Un milieu de vie désigne un espace où les personnes peuvent se rassembler, participer, s'entraider et développer un sentiment d'appartenance. C'est un lieu qui dépasse la simple offre de services : on y favorise les relations humaines, l'implication citoyenne, la solidarité et la convivialité. Le milieu de vie est pensé comme un environnement inclusif, ouvert et accueillant, où chacun peut trouver à la fois du soutien, de l'écoute et des occasions de contribuer à la vie collective.

Mission

La mission d'un organisme communautaire est sa raison d'être fondamentale. Elle exprime de façon claire et concise pourquoi l'organisme existe, à qui il s'adresse et comment il agit. Elle met en lumière l'objectif social central qui guide ses choix, ses actions et ses priorités. Enracinée dans la réalité et les besoins de la communauté, la mission traduit l'engagement de l'organisme à contribuer au mieux-être collectif par ses valeurs, ses approches et les moyens qu'il privilégie.

Organismes communautaires de lutte au décrochage (OCLD)

Les OCLD sont des organismes qui ont une mission ou un volet structuré de lutte au décrochage scolaire et qui interviennent directement auprès des jeunes âgé-es principalement de 5 à 24 ans ainsi qu'auprès de leurs parents. Les OCLD proposent des activités d'accompagnement aux apprentissages scolaires, de motivation, d'apprentissage par projet ainsi que des programmes d'alternative scolaire et de mise en action. (Regroupement des organismes communautaires de lutte au décrochage, 2023)

Organismes communautaires autonomes

« Les organismes d'action communautaire autonome sont libres de déterminer leur mission, leurs orientations, leurs approches d'intervention, leurs pratiques ainsi que leurs modes de gestion. Ils sont également autonomes sur le plan de leurs actions politiques. Bien qu'ils soient financés par le gouvernement ou par des partenaires, ils appartiennent à la communauté ». (RQ-ACA, 2025)

Travail de rue

Une approche d'intervention communautaire qui vise à « aller vers » toutes les personnes, sans critères d'admission ou d'exclusion et qui les accueille en douceur dans leur réalité. Le travail de rue offre une présence significative dans les lieux et les moments où les autres ressources d'aide ne sont pas offertes, en plus d'avoir accès à des lieux non conventionnels et marginaux. En établissant un lien de confiance où la confidentialité et le respect du rythme priment, on accompagne les personnes vers un mieux-être, à travers leurs propres choix. Le mandat du travail de rue se construit avec la personne accompagnée.

Travail de milieu

Une approche d'intervention de proximité qui se pratique principalement à partir de mandats spécifiques. Il se déploie dans un cadre limitatif (espaces investis et/ou personnes rejointes et/ou problématiques ciblées). Les intervenant-es offrent un service d'accompagnement individuel et collectif aux clientèles ciblées dans leur cheminement affectif, social et éducatif. Ils et elles jouent un rôle d'intervenant-e, d'accompagnateur·trice, de médiateur·trice et d'animateur·trice d'ateliers.

Bibliographie

Coalition Interjeunes. (2023, 02 01). *Rapports d'impact de l'action communautaire autonome jeunesse*. Récupéré sur interjeunes.org :
<https://interjeunes.org/etude-dimpact/>

CPNSSS. (2025, 08 15). *Titres d'emploi, salaires et primes*. Récupéré sur Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux :
<https://cpnsss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires>

Grands Frères Grandes Soeurs de Québec. (2025). *Qui sommes-nous?* Récupéré sur Grands Frères Grandes Soeurs de Québec :
<https://quebec.grandsfreresgrandessoeurs.ca/a-propos/>

Institut du Québec. (2025, Août). *Note de l'emploi, Enquête sur la population active - Août 2025*. Récupéré sur :
<https://institutduquebec.ca/media/pages/publications/seuls-5-des-travailleurs-quebecois-cumulent-plus-d-un-emploi/af726cd60e-1757080172/note-de-l-emploi-aout-2025.pdf>

Regroupement des Auberges du coeur du Québec. (2021). *Qu'est-ce qu'une Auberge?* Récupéré sur :
<https://www.aubergesducoeur.org/les-auberges-du-coeur/qu-est-ce-qu-une-auberge>

Regroupement des écoles de la rue accréditées du Québec. (2020). *Portrait des écoles de la rue et leur place dans le spectre de l'éducation au Québec*. Montréal.

Regroupement des maisons des jeunes du Québec. (2021). *À propos des maisons des jeunes*. Récupéré sur :
<https://rmjq.org/a-propos-des-maisons-des-jeunes>

Regroupement des organismes communautaires de lutte au décrochage. (2023). *Mémoire présenté au Secrétariat à la jeunesse Dans le cadre de la consultation sur le renouvellement du Plan d'action jeunesse*.

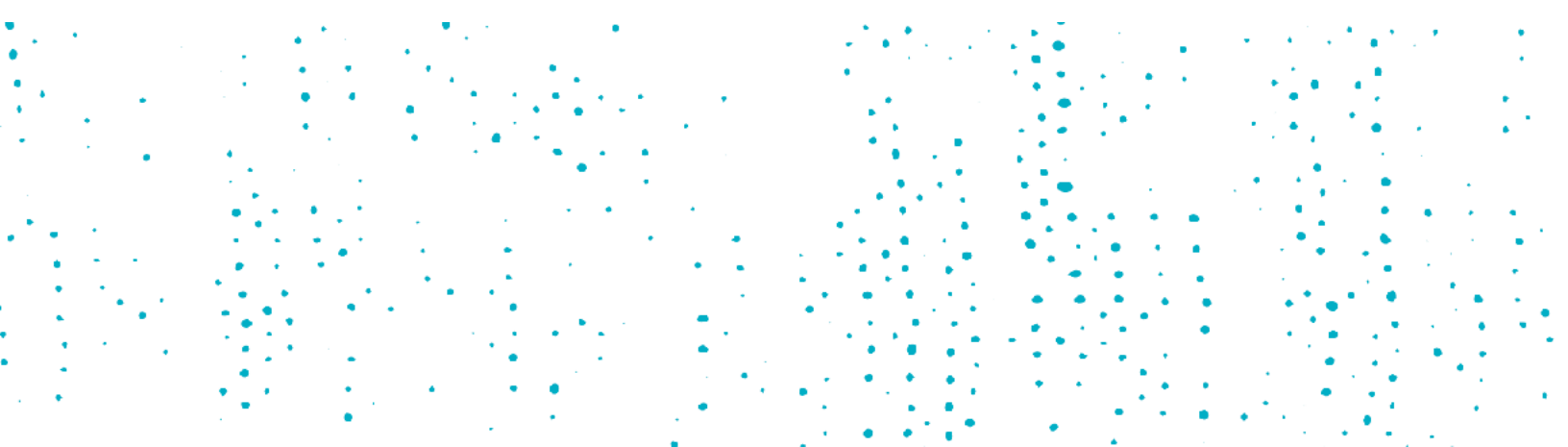
RQ-ACA. (2025, 09 09). *Qu'est-ce que l'ACA*. Récupéré sur Réseau québécois de l'action communautaire autonome :
<https://rq-aca.org/aca/>

Statistique Canada. (2025, 08 08). *Salaire hebdomadaire moyen, taux de salaire horaire et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon la situation syndicale, données annuelles*^{1, 2}. Récupéré sur Statistiques Canada :
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410013401&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=4.1&cubeTimeFrame.startYear=2020&cubeTimeFrame.endYear=2024&referencePeriods=20200101%2C20240101>

Statistiques Québec. (2025, 09 09). *Personnes issues de minorités visibles*. Récupéré sur Statistiques Québec :
<https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/demographie/personnes-issues-de-minorites-visibles>

Statistiques Québec. (2025, 08 08). *Rémunération horaire des employés et employées à temps plein*. Récupéré sur Statistiques Québec :
<https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/emploi/remuneration-horaire-employes-temps-plein>

Vailles, F. (2025, 09 12). *Deux jobs pour arriver, vraiment ?* Récupéré sur La Presse :
<https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2025-09-12/deux-jobs-pour-arriver-vraiment.php>



Remerciements

Un immense merci aux centaines de personnes qui ont contribué à cette étude, que ce soit en répondant à nos sondages, en discutant avec nous ou en prenant part aux réflexions collectives.

Merci aux 60 personnes qui se sont déplacées à Nicolet pour le Data party.

Merci aux équipes des regroupements d'avoir pris le temps de réfléchir aux enjeux soulevés, pour leurs idées constructives et leur engagement à faire avancer les choses.

Merci à tous les membres du comité de recherche pour les intenses journées de réflexions, les longues lectures, les judicieux conseils, mais surtout pour le plaisir que ça a été de travailler avec vous.

Merci à Y4Y Québec et à Adrienne Winrow et Agathe Leroy en particulier, d'avoir poussé cette étude encore plus loin en allant recueillir des données auprès des travailleurs jeunesse des communautés anglophones pour leur étude [A study for the Recognition of Youth Workers](#). C'est à lire!

Merci à Katia Savard pour son implication hors du commun.

Merci à la Fondation Lucie et André Chagnon.





interjeunes.org