

Article CJS

Cet article a été écrit par Hélène Rhéaume pour la revue canadienne *Making waves* et a été traduit en anglais pour l'édition de juillet 2001.

Avant de présenter le projet **Coopérative jeunesse de Services** qui est de plus en plus populaire au Québec, voici quelques témoignages qui donnent un aperçu de ce que représente l'expérience pour ceux qui y participent concrètement :

« On a un certain pouvoir dans la CJS, comparativement à d'autres emplois, où l'on ne décide d'absolument rien... Ici, on participe aux décisions, on peut partir quelque chose, on peut s'impliquer pas mal plus. » Marco, Coopérant, 17 ans

« Dans la CJS, j'ai appris à développer l'esprit d'équipe. Avant, j'avais plus tendance à faire les choses seul. Maintenant, je fais les deux... Quand je vais jouer au basket, je ferai plus de passes ». Randolph, Coopérant, 14 ans

« Le plus important pour moi dans la CJS, c'est l'esprit d'équipe; développer la confiance entre nous, que tout le monde se tiennent les coudes. C'est d'être conscient qu'il faut être là à telle heure. S'il arrive une gaffe, c'est le problème de tout le monde, pas juste d'une personne. On est là tous ensemble ou pas du tout ». Ghislaine, coopérante, 17 ans

« J'ai appris autant qu'eux autres, c'est pas parce que t'es animateur que tu sais tout, des fois, c'est eux-autres qui nous en montraient. Y a des jeunes qui m'ont vraiment épatée... pis y'en a qui ont ben plus de vécu que nous autres, même s'ils sont plus jeunes ». Caroline, animatrice, 22 ans

« Moi j'étudie en enseignement secondaire et j'ai trouvé ça vraiment intéressant de connaître une nouvelle façon d'apprendre et d'enseigner. Je suis certain que ça va m'aider dans mon travail... Pour certains jeunes, c'est sûr que la théorie ça rentre pas, il faut qu'ils l'essaient. Avec CJS, ça permet ça : apprendre en le faisant, c'est ça qui est intéressant ». Jonathan, animateur, 24 ans

« Moi, c'est toute la question du pouvoir que j'ai compris. J'ai réalisé que le pouvoir, c'est pas juste exploiter ou abuser. On peut exercer notre pouvoir de façon positive pour former et pour changer des choses. On a du pouvoir et en groupe, on peut transformer le monde »! Hélène, formatrice 27 ans

« Y a des choses qu'il a apprises au niveau de la vie de groupe et au niveau de régler des petits problèmes et des conflits qui vont l'aider sur le marché du travail plus tard... ces choses là ça s'apprend sur le terrain, pas à part de ça ». Père de Luc, 14 ans

« Je savais que ce serait une bonne expérience pour elle, je l'ai souvent vue s'impliquer dans des projets et elle est dynamique; mais franchement, je ne pensais pas qu'elle en retirerait autant que ça, ça a été une très belle expérience ». Mère de Valérie, 16 ans

« Pour nous, en tant qu'intervenant, c'est intéressant de développer un projet positif basé sur le potentiel des jeunes et non sur leurs problèmes. Ça prend des mesures pour régler certaines problématiques, mais intervenir de façon préventive, c'est pas mal plus stimulant ». Claude, agent de développement, comité local CJS

Mon expérience personnelle

Pour ma part, j'ai connu les CJS alors que j'étais étudiante en organisation communautaire à l'UQAM en 1993. J'avais trouvé un emploi d'été comme co-animatrice. Olivier, mon collègue, était lui, étudiant en administration. Nous travaillions dans le quartier Mile End de Montréal. Nous avons recruté 16 jeunes très différents les uns des autres. Notre cadette avait 13 ans tandis que notre aîné a eu 18 ans au cours de l'été. Tous voulaient se faire un peu d'argent et acquérir de l'expérience et tous se disaient prêts à participer à un projet collectif. On leur a donné une quinzaine d'heures de formation et ils ont démarré leur coopérative! Ils ont commencé par une ouverture officielle où étaient invités les médias, parents, amis et surtout les clients potentiels! Ils s'étaient habillés en tenue de gala et nous avaient demandé de faire de même! Ils étaient tellement fiers de lancer leur projet!

Tout au long de l'été, les membres de notre CJS, « *La Nouvelle génération travaillante* » ont offert différents services aux gens du quartier (ménage, jardinage, lavage de vitres, tonte de gazon, gardiennage...). Petit à petit, avec notre soutien, ils ont développé différentes habiletés qui leur permettaient d'être de plus en plus autonomes tant dans la planification des contrats que le fonctionnement des réunions, la gestion interne et financière.

Le point culminant de mon été est arrivé vers la fin juillet. Après 7 semaines ensemble, le groupe prenait de plus en plus d'initiatives, le président était rendu capable d'animer les réunions et les autres collaboraient. Un bon matin, lors de la rencontre du conseil d'administration, les coopérants nous ont dit, à mon collègue et moi, qu'on pouvait assister au c.a. mais qu'aujourd'hui, il n'avait pas vraiment besoin de nous autres. Sur le coup, on s'est senti un peu mis à l'écart, mais on a compris que c'était la preuve que le projet était un succès!

Pour moi, cette expérience a été très significative. C'était la première fois que je participais activement à un projet de développement local avec un volet économique et un volet social. Ce mariage entre économique et social a été pour moi une révélation! Encore aujourd'hui, je suis convaincue que le projet *Coopérative jeunesse de services* est un projet significatif, intéressant et porteur de changement pour les personnes qui y

participent et les communautés où il se déroule. Je me sens privilégiée de travailler au développement des CJS. Quand je donne des formations, les animateurs me disent souvent que mon enthousiasme est contagieux et que j'ai l'air de *tripper fort* sur le projet... Justement, c'est ça le secret, la CJS est un projet dont l'énergie est contagieuse!

Naissance du projet

Le modèle CJS est né en Ontario en 1983 de l'initiative de jeunes sans emploi de Hearst qui ont décidé de se regrouper pour offrir leurs services à la communauté. Par la suite, le modèle a été introduit au Québec en 1988 par le *Regroupement Québécois des Coopérateurs et Coopératrices du travail* (RQCCT) selon une formule renouvelée misant sur la concertation et l'appropriation locale. Les CJS se développent tant en milieu urbain que rural.

Après 10 ans d'expérimentation au Québec, le processus de régionalisation a été amorcé en 1998 dans un contexte où le RQCCT, qui coordonne le développement depuis les débuts, ne suffisait plus à la demande locale et réussissait de moins en moins à avoir des contacts satisfaisants avec les communautés locales. Le RQCCT s'est alors associé avec différentes organisations régionales qui se sont portées volontaires pour soutenir le développement des CJS de leur territoire. Le projet CJS a cette caractéristique très intéressante d'être un projet flexible qui peut être adapté en fonction des besoins et spécificités locales et régionales.

C'est ainsi que s'est développée, notamment dans l'Est du Québec, une expertise de soutien au développement régional fortement inspirée de l'approche initiée par le RQCCT et adaptée aux réalités spécifiques des petites communautés et des communautés rurales de ce territoire.

Jusqu'à maintenant, le développement des CJS a été spontané, voire même un peu chaotique. Dans plusieurs régions, le projet a connu une croissance rapide; dans certaines il a ensuite connu une décroissance tout aussi rapide. Ailleurs, il s'est développé plus lentement ou est resté à peu près stable. Plusieurs facteurs jouent à ce niveau et l'un d'eux est le financement.

Alors que certaines pistes de financement sont apparues récemment pour les projets locaux, le travail de soutien aux CJS qui se fait en région et que devrait coordonner le RQCCT est très peu connu et encore moins reconnu. Pour le moment, aucune mesure ou programme gouvernementaux n'assure le financement des services de promotion, de soutien et d'accompagnement des projets de développement local CJS.

Portrait des CJS au Québec

À l'été 2001, il y a eu 120 CJS dans 14 régions du Québec. Il y avait environ 15 CJS annuelles et 105 CJS estivales, réparties en milieu rural et urbain. Les projets ont rejoint 1647 jeunes, soit 826 filles et 821 garçons. Il y avait 228 animateurs.

Résultats quantitatifs

À titre indicatif, voici quelques données extraites du bilan annuel 2001 des 9 CJS du territoire Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine. Mentionnons que ces communautés ont des populations variant entre 1 200 habitants et 31 800 habitants.

	Moyenne
Durée du contrat des animateurs	15,4 semaines
Durée des opérations pour les jeunes	6,7 semaines
Nombre de jeunes ayant participé à la CJS	15,5
Nombre de garçons	7,3
Nombre de filles	8,2
Nombre de jeunes ayant participé du début à la fin du projet	9,8
Âge moyen des jeunes de la CJS	15,1
Nombre de contrats par CJS pour l'été	24
Heures de travail effectuées par le groupe	315=47 hrs /semaine
Revenus d'auto-financement de la CJS	450,00\$
Revenus totaux par CJS	2675,00\$
Revenu moyen par jeune	173,00\$=26,00\$/semaine
Surplus par CJS à la fin de l'été	535,00\$
Total d'heures consacrées aux réunions de comités	64 hrs
Moyenne d'heures de gestion volontaire par jeune	36 hrs
Nombre d'heures de formation par CJS	33 hrs

Résumé du projet

Le projet CJS vise d'abord et avant tout la formation et le développement de l'autonomie chez les adolescents. Il permet à des jeunes de vivre une expérience collective de travail significative dans leur milieu et en interaction avec différents acteurs de la communauté. La CJS vise en outre la formation des animateurs et la mobilisation d'intervenants inter sectoriels.

Le cheminement, le nombre et le type d'apprentissages que fait chacun des jeunes et des animateurs impliqués dans les CJS varient en fonction de leurs intérêts respectifs et de leur situation de départ. On peut dire du projet CJS que c'est une expérience de

formation sur mesure adaptable et ajustable en fonction de chaque personne et de chaque milieu.

Plus concrètement, la CJS est un projet d'éducation coopérative qui regroupe 12 à 15 jeunes aux profils variés et âgés entre 13 à 18 ans. Il se déroule dans le cadre de la communauté civile, principalement durant la période estivale. Les jeunes sont encadrés par deux animateurs, généralement des étudiants ou des adultes en processus d'insertion sur le marché du travail. Ensemble, ils relèvent le défi de mettre sur pied leur entreprise coopérative afin de travailler dans leur communauté. Ils offrent des services à la population locale afin de répondre à des besoins, de générer des revenus et surtout d'acquérir de l'expérience au niveau du travail et de la gestion d'entreprise.

La participation au projet est volontaire et les jeunes peuvent décider de quitter le projet en tout temps. D'ailleurs, il n'est pas rare qu'il y ait un certain roulement et que certains jeunes ayant quitté, le groupe doit en recruter de nouveaux en cours de route. Les raisons des départs sont multiples, il peut y avoir des questions de démotivation mais aussi d'autres raisons comme les obligations ou vacances familiales, la participation à des activités sportives ou autres loisirs ou encore l'obtention d'un emploi stable.

Dans la majorité des cas, les jeunes n'ont pas ou très peu d'expérience. Ils décident donc d'offrir des services peu spécialisés tels : jardinage, nettoyage, tonte de gazon, ménage, peinture, travaux de ferme, construction légère, animation de fête, gardiennage, maquillage, traitement de texte, distribution de dépliants, etc. Les jeunes organisent également des activités d'auto financement. Ils joignent ainsi l'utile à l'agréable en faisant des profits et en travaillant en groupe. À titre d'exemple, mentionnons des activités telles : cueillette de bouteilles vides, lave-auto, vente de *hot-dogs*, etc. Enfin, dans certaines CJS, les jeunes se lancent même dans la production et la vente de certains produits tels : Articles en pâte *Fimo* (colliers et barettes), Sachets rafraîchisseurs d'air, Chandeliers, Chandails imprimés, Bâtons de marche, colliers et boucles d'oreilles en perles, Broches, Cartes de souhait, etc.

La CJS fonctionne comme une coopérative de travail: les jeunes prennent les décisions en groupe et se partagent les tâches afin de gérer eux-mêmes leur coop. La structure est composée d'un conseil d'administration dont font partie les 15 jeunes. Trois d'entre eux sont élus pour former un conseil exécutif (président, secrétaire, trésorier). Le rôle de ce comité est de préparer les rencontres du conseil d'administration, d'animer et de prendre les notes ainsi que de faire le suivi entre les réunions. Pour des jeunes de 14 – 17 ans dont plusieurs n'ont jamais eu l'occasion de participer à des réunions formelles, l'animation et le fonctionnement démocratique est un processus qui doit être apprivoisé graduellement. Dans les débuts, les animateurs doivent assumer beaucoup de leadership et réaliser certaines tâches avec les jeunes. Cependant, leur implication diminue jusqu'à ce que les jeunes deviennent suffisamment à l'aise pour assumer seuls le fonctionnement.

Pour faciliter la réalisation des différentes tâches, il y a trois comités qui sont mis en place, soit le comité promotion, le comité finances et le comité personnel. Les comités font des propositions concrètes qui sont discutées et adoptées en conseil d'administration.

Par exemple, le **comité promotion** propose une stratégie de promotion qui comprend différentes activités telles : écrire un communiqué pour les médias locaux, distribuer des dépliants, tenir un kiosque lors d'un festival, etc. Le **comité finance** propose une liste de prix, un taux horaire et une façon de distribuer la ristourne à la fin de l'été. Il s'occupe également de la tenue de livres, du paiement des factures et des salaires. Enfin, le **comité personnel** s'occupe de la gestion interne, il propose un horaire pour la présence au local, un horaire pour les réunions, un système de classement pour les papiers importants de la CJS et il organise des activités de groupe. Chaque jeune fait partie d'un comité et doit s'impliquer dans les différentes tâches. Les adolescents choisissent leur comité selon leurs goûts et leur intérêts.

Tous les groupes sont différents et le niveau d'autonomie qu'acquièrent les adolescents dépend de plusieurs facteurs. Le facteur principal est la formation. En effet, les animateurs ont un rôle de pédagogue qui est essentiel à l'acquisition d'autonomie chez les jeunes. La formation est pratique et concrète. D'autres facteurs influencent aussi le cheminement du groupe comme l'âge, l'appui du milieu, la personnalité des adolescents, et autre facteur essentiel pour les adolescents : la cohésion qui s'installe dans le groupe. En effet, comme dans toutes les coopératives, la qualité de la vie associative et la bonne entente sont des éléments qui ont un impact très important sur l'atteinte des objectifs visés. À cet égard, mentionnons néanmoins que les CJS qui doivent faire face à des conflits importants et où les jeunes sont réellement impliqués dans la recherche et l'application des solutions sont souvent des expériences très significatives au niveau du développement de l'autonomie et de la prise en charge des jeunes.

Un comité local supporte l'implantation de chaque CJS. Ce comité inter sectoriel regroupe six à dix intervenants issus des secteurs coopératif, communautaire, syndical, diocésain, santé, municipal, économique et éducatif. Les membres du comité local se partagent les tâches de promotion du projet, de recherche de financement et d'encadrement des animateurs et des coopérants.

Les démarches en vue d'implanter une CJS commencent généralement à l'automne. Le comité local se voit présenter le projet par une personne ressource et, s'il décide d'implanter la formule, il se fixe ensuite des objectifs spécifiques. À titre d'exemples, mentionnons que certaines communautés ont déjà ciblé spécifiquement des jeunes issus de différentes communautés culturelles; ailleurs, on a choisi de recruter un certain nombre de jeunes éprouvant des difficultés particulières au niveau scolaire, on choisit parfois de concentrer le recrutement auprès des 14 et 15 ans, autant de caractéristiques qui sont influencées par la réalité locale.

Avec l'aide de la personne ressource qui leur offre conseils, appui et outils pratiques, les membres du comité local, après s'être entendus sur les grands objectifs, se partagent les tâches de promotion du projet et de recherche de financement. Ensuite, ils recrutent deux animateurs qui doivent encadrer, former et supporter quotidiennement les adolescents. La tâche des animateurs consiste à outiller les jeunes le mieux possible pour que ceux-ci puissent gérer eux-mêmes leur coopérative. En tant qu'adultes, ils sont responsables de la sécurité et du bien-être des jeunes mais ils doivent assumer cette responsabilité en

favorisant une plus grande prise en charge par les jeunes. Ils doivent à la fois encadrer et orienter les jeunes mais aussi et surtout, leur offrir de la formation et du soutien afin qu'ils développent les attitudes et aptitudes nécessaires pour assumer les responsabilités qui leurs incombent.

Des intervenants du comité local encadrent ces animateurs tout au long du projet. La personne ressource régionale qui est responsable de la formation des animateurs assure également un suivi continu. Les animateurs sont engagés à la mi-mai et doivent à leur tour recruter les jeunes. Après avoir eux-mêmes reçu une formation qui les initie au modèle CJS, les animateurs forment les jeunes et les accompagnent dans la mise en place de la coopérative.

La formation pratique et la pédagogie CJS sont les éléments qui différencient le projet CJS d'autres projets de type plateau de travail ou service de placement. En effet, on mise sur le développement du potentiel de tous les jeunes et non sur la sélection des jeunes ayant les meilleures habilités de base. Ainsi au lieu d'exclure les jeunes ayant davantage de difficultés, on mettra la force du groupe à profit afin de les aider à se développer.

Les animateurs participent à 3 sessions de formation formelle en plus de recevoir un suivi et un accompagnement continu. La formation offerte aux animateurs est pratiquement la même que celle qu'ils doivent offrir aux adolescents. Elle est basée sur la même pédagogie dynamique et expérientielle. Les animateurs n'assistent pas à des exposés théoriques sur la mise en place d'une CJS mais participent plutôt à une série d'ateliers et de mises en situations concrètes qui sont directement inspirées des expériences réelles dans une CJS. Le groupe d'animateurs en formation est idéalement de 12 à 18 personnes, ce qui permet de faire des exercices qui peuvent être ensuite reproduits intégralement avec les groupes de jeunes qui sont généralement entre 12 à 15.

À titre d'exemple, la comptabilité est abordée sous forme de mise en situation où les animateurs doivent remplir un grand livre à partir de factures, chèques, reçus, etc. Selon le même principe, le fonctionnement en conseil d'administration est basé sur une séance du conseil d'administration avec président, secrétaire, ordre du jour et objectifs réels. Il en va de même pour la grande majorité des ateliers. La formation prépare les animateurs à offrir à leur tour aux adolescents des formations concrètes et un suivi continu.

Dans une communauté donnée, l'expérience peut être renouvelée à chaque année si le comité local le décide. Ainsi, de nouveaux animateurs et de nouveaux coopérants acquièrent à chaque année des expériences et des aptitudes qui contribuent à leur développement ainsi qu'à celui de leur milieu. Il arrive que des animateurs et encore plus fréquemment des adolescents vivent l'expérience plus d'une année.

Chaque communauté qui implante une CJS reçoit les services conseils et le soutien d'une personne ressource qui les accompagne tout au long des démarches d'implantation ou de renouvellement de la CJS.

Les défis du développement

Le nombre de projets CJS augmentent d'année en année. Les adolescents, les animateurs et les membres des comités locaux sont généralement satisfaits et la plupart des communautés renouvellent l'expérience d'année en année malgré les défis liés au financement.

Afin d'améliorer la reconnaissance accordée au projet CJS et de dynamiser le développement en région, la coopérative ATENA de Rimouski a soumis un projet-pilote de développement régional des CJS sur 3 ans à Santé Canada dans le cadre d'un programme de promotion de la santé. Un comité de partenaires régionaux a été mis en place afin de soutenir le développement régional CJS.

Un plan d'évaluation du projet-pilote a été élaboré et réalisé. Dans la foulée de ce projet-pilote, l'Université du Québec à Rimouski a réalisé une recherche-action. Le premier objectif de celle-ci était de mesurer l'atteinte des indicateurs de réussite des CJS auprès des jeunes et des autres acteurs locaux. Le deuxième objectif était d'évaluer le processus de mobilisation et de concertation régionale.

En tout, 51 personnes ont été interrogées soit des adolescents, animateurs, intervenants de comités locaux, parents, clients satisfaits et insatisfait et partenaires régionaux. Les impacts les plus significatifs qui ont été mesurés sont ceux qui se situent au niveau du développement personnel et social des jeunes coopérants et coopérantes. Toutes les personnes interrogées s'entendaient à dire que ces impacts étaient significatifs pour les adolescents. Considérant ce fait, l'équipe de recherche a également conclu que : « les CJS ont un rôle préventif non négligeable au niveau de la santé des jeunes...p.47 »

L'autre impact important qui ressort de la recherche-action se situe au niveau de l'expérience concrète quant au marché du travail. On également conclut que l'appui du milieu était un facteur déterminant pour la bonne marche du projet.

La recherche-action a permis d'identifier un certain nombre de pistes qui permettraient d'aller encore plus loin. Il s'agira donc de trouver des solutions au financement du soutien au développement afin de pouvoir continuer à explorer le grand potentiel du projet.

Pour en savoir plus sur le projet CJS, vous pouvez contacter : Hélène Rhéaume
Atena Groupe-conseil,
12 Saint-Pierre, bureau 10,
Rimouski, Québec, G5L 1T3,
tel : (418) 722-8535,
télécopieur : (418) 722-8627
courriel : atena.hr@globetrotter.net