

# Illustration du potentiel de l'intervention en contexte de nature et d'aventure dans un contexte de développement social et professionnel : récit de pratique du projet *En marche* de la coopérative Vallée Bras-du-Nord

Annie Plante, T.S., M.S.s, Projet *En marche* de la coopérative Vallée Bras-du-Nord  
annie.plante@brasdunord.com

---

## RÉSUMÉ :

La popularité de l'intervention en contexte de nature et d'aventure (INA) observée dans les dernières années donne lieu à l'émergence de plusieurs programmes à saveur d'INA et il devient parfois difficile de s'y retrouver (Gargano et Turcotte, 2018). Plusieurs auteurs soulèvent à cet effet la nécessité de mieux documenter les caractéristiques et les processus de ces programmes (Beringer et Martin; 2003; Gass et al., 2012; Gargano et Turcotte, 2018). Dans le but de fournir un apport à une meilleure compréhension de l'INA, cet article sous forme de récit de pratique propose la description d'un projet d'insertion socioprofessionnelle utilisant l'INA comme l'un de ses moyens d'intervention. Il tente ainsi de démontrer de quelles façons se concrétise l'INA, d'identifier les caractéristiques et les éléments clés qui s'y apparentent ainsi que les éléments distinctifs du projet.

73

## MOTS-CLÉS :

Travail social, intervention, nature, aventure, insertion socioprofessionnelle

---

## INTRODUCTION

La popularité de l'intervention en contexte de nature et d'aventure (INA) ne cesse de prendre de l'expansion au Québec. Cet engouement donne lieu à l'émergence de divers projets et il devient difficile de s'y retrouver (Gargano et Turcotte, 2018). Plusieurs auteurs ont d'ailleurs soulevé le fait qu'au-delà des études sur les retombées de l'INA, une meilleure description des caractéristiques et processus de ces programmes faciliterait l'analyse et la compréhension de l'INA (Beringer et Martin; 2003; Gass et al., 2012; Gargano et Turcotte, 2018). Dans le but de contribuer à une meilleure compréhension de l'INA, cet article, sous forme de récit de pratique, propose la description d'un projet d'insertion socioprofessionnelle utilisant l'INA comme l'un de ses moyens d'intervention.

Bien que ce projet se distingue par certaines caractéristiques, dont sa durée, son format et son contexte de travail rémunéré, on y retrouve des caractéristiques et éléments clés de l'INA tels que proposés dans la littérature (Ewert et Sibthorp, 2014; Gass et al., 2012; Gargano, 2020; Gargano et Turcotte, 2018; Mishna et al., 2001; Plante, 2017). Dans le but d'explorer ces caractéristiques dans le cadre du projet *En marche*, trois éléments clés propres à l'expérience d'une INA sont proposés : 1) l'expérimentation du défi et du succès par l'entremise de la prise de risque; 2) la dissonance

et l'adaptation (Gargano et Turcotte, 2017) ainsi que 3) la restructuration de la relation entre les intervenants et les participants (Gargano, 2020; Plante, 2017; Gass et al., 2012; Harper, 2009).

Les dernières années ont mené l'équipe à entamer un processus de documentation des pratiques, du fonctionnement et des caractéristiques du projet *En marche*. Cette démarche suscite des questionnements et le souhait d'approfondir les réflexions sur le potentiel de l'INA dans ce contexte d'insertion socioprofessionnelle. Cet article se veut donc une amorce dans cette démarche réflexive et de documentation. Dans un premier temps, la présentation du projet apporte des précisions sur son historique et sa mission, sur les caractéristiques du groupe et des participants, sur le recrutement et les critères d'admissibilité ainsi que sur l'équipe d'encadrement. Ensuite, les deux phases du projet, la phase de groupe et celle d'insertion, sont exposées. La phase de groupe permet d'élaborer sur les éléments clés de l'INA et sur la manière dont le travail récréoforestier et l'INA sont utilisés dans le projet. Cette section présente également les approches d'intervention et l'apport du groupe dans ce contexte. La discussion apporte finalement un regard critique sur les particularités, les forces et les limites du projet *En marche* de la Vallée Bras-du-Nord.

## 1. Présentation du projet *En marche*

### 1.1 Historique

L'une des particularités du projet *En marche* est qu'il est né d'une entreprise touristique : la coopérative de solidarité Vallée Bras-du-Nord. Afin de bien comprendre les fondements de ce projet, il est donc pertinent de présenter brièvement le contexte dans lequel il s'inscrit.

74

Depuis sa création en 2002, la coopérative Vallée Bras-du-Nord mise sur ses activités que sont le vélo de montagne, la randonnée, le canot et l'hébergement pour fidéliser sa clientèle excursionniste. Avec les années, la coopérative est devenue un modèle de gestion coopérative, d'économie sociale et de développement durable. Elle a su se développer en faisant graviter avec le meilleur équilibre possible les différents axes que sont l'économie, l'environnement et l'aspect social tout en favorisant une gouvernance saine et efficiente basée sur une volonté d'harmonie dans l'ensemble de son développement et de ses liens sur le territoire.

Dès les premières années de sa création, l'entreprise s'est aussi donné la mission d'œuvrer auprès de jeunes vivant de l'exclusion sociale. Elle mettait donc à disposition d'un groupe de jeunes un plateau de travail avec emplois rémunérés, un encadrement susceptible de les aider à acquérir des aptitudes professionnelles de base en emploi (ponctualité, assiduité, autonomie, rigueur, etc.) et l'occasion de participer à un développement récréotouristique naissant. Ce projet répondait aux besoins en développement de sentiers, mais diverses retombées positives ont été observées, telles que le soutien entre les pairs, le développement d'aptitudes professionnelles et plusieurs réussites d'insertion en emploi à la suite de la participation au projet. L'initiative a donc commencé assez tôt à être façonnée par une approche d'intervention de groupe utilisant la nature et l'aventure comme outil de développement personnel des participants.

### 1.2 Mission

La mission du projet *En marche* est d'offrir à des jeunes âgés de 16 à 35 ans vivant différentes problématiques de vie et cherchant à augmenter leur employabilité une occasion d'insertion socioprofessionnelle au sein de la coopérative Vallée Bras-du-Nord. Le projet utilise le travail récréoforestier et l'INA comme moteurs de changement.

Les objectifs généraux du programme se déclinent sur deux axes. Un premier vise à développer ou améliorer chez les participants des aptitudes professionnelles adaptées à la réalité et aux besoins du marché du travail. Le deuxième axe vise à identifier les forces de ceux-ci et à intervenir sur leurs barrières à l'emploi s'il y a lieu (ex. : toxicomanie, itinérance, trouble de santé mentale, etc.).

Par ailleurs, puisque la mission du projet *En marche* se situe sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle, il semble pertinent de préciser de quelle façon il s'inscrit dans une telle initiative. Il importe d'abord de mentionner que la coopérative Vallée Bras-du-Nord n'est pas une entreprise d'insertion; c'est plutôt une cellule de la coopérative, le projet *En marche*, qui embrasse cette mission. La coopérative met donc à sa disposition sa structure administrative, son territoire, des ressources matérielles, logistiques et financières afin de soutenir cette mission. Ainsi, bien que l'initiative se distingue de certaines caractéristiques des entreprises d'insertion, plusieurs autres permettent une certaine comparaison. Cette définition des entreprises d'insertion met notamment en lumière des similitudes avec le projet *En marche* :

« Les entreprises d'insertion (EI) sont des organismes sans but lucratif soutenus par Emploi-Québec depuis 1998. Elles interviennent dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle, sous l'axe d'intervention Programme de préparation à l'emploi, dans le cadre de la Politique active du marché du travail. Elles offrent aux personnes éloignées du marché du travail ou en voie d'exclusion socioprofessionnelle l'occasion de développer leurs compétences au moyen d'activités de production se déroulant dans un contexte réel d'emploi, afin de leur permettre d'intégrer le marché du travail » (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale [MESS], 2013).

On retrouve dans cette définition plusieurs éléments du projet *En marche* : une partie du financement (qui sera abordé plus loin dans le texte), la clientèle (éloignée du marché de l'emploi), certains objectifs (développer des compétences et intégrer le marché du travail) ainsi que le moyen (activité de production) et le contexte (travail rémunéré). Un rapport du MESS (2013) présente également des approches d'intervention utilisées au sein des entreprises d'insertion et qui rejoignent ceux du projet *En marche* : approches globales, intervention de groupe, suivi individuel, équipe d'encadrement multidisciplinaire et collaboration avec les ressources externes.

Ces quelques comparaisons permettent de s'inspirer de certaines pratiques des entreprises d'insertion et de leur cadre d'intervention. Toutefois, plusieurs éléments distinctifs du projet *En Marche* seront mis en lumière tout au long du texte.

### 1.3 Caractéristiques du groupe

Chaque année, dix participants en moyenne sont sélectionnés. En majorité, ils intègrent le projet dès la première journée et le poursuivent jusqu'à la fin. Certains, par contre, quittent pour différents motifs (ils trouvent un autre emploi, ne sont pas en mesure de se conformer aux règles de bases, réalisent que l'environnement ne leur convient pas, etc.), et ce, souvent lors des premières semaines du projet. Bien qu'il s'agisse d'un groupe fermé, il est possible, dans le premier tiers du projet, de remplacer les membres qui quittent. Depuis 2002, il s'agit donc de près de 230 jeunes qui ont participé au projet *En marche*.

## 1.4 Caractéristiques psychosociales des participants

Les individus prenant part à des programmes d'insertion socioprofessionnelle ont souvent connu des échecs répétés dans certaines sphères de leur vie (scolaire, professionnelle, social) et ils ont des besoins auxquels les ressources à leur portée n'ont su répondre adéquatement (MESS, 2013). Les causes qui mènent à cette situation sont multiples. Des facteurs tant internes qu'externes peuvent être en cause : faible scolarisation, manque d'expérience professionnelle, isolement social, difficultés familiales et relationnelles, pauvreté, précarité du logement, maladie ou handicap physique et troubles mentaux en sont des exemples (Berclaz, 2010; Bouchard et al., 2019).

Comme le projet *En marche* s'adresse principalement à des jeunes qui n'ont pas d'emploi, ces derniers sont souvent sans revenu et leur niveau d'endettement est souvent élevé. La majorité d'entre eux se trouvent conséquemment en situation de pauvreté. Lors de leur intégration dans le projet, la majorité des participants vit ou a vécu de l'exclusion sociale sous différentes formes. Certains aspirent à occuper un rôle dans la société alors que d'autres ne souhaitent pas se conformer à ces rôles dictés par les normes sociales. Plusieurs ne sont pas en mesure de répondre à leurs besoins de base, que ce soit dû à l'instabilité d'hébergement, à l'insécurité alimentaire ou au manque de ressources. La majorité d'entre eux ont également expérimenté un bris de contact ou de confiance avec différents systèmes, que ce soit avec la famille, l'école ou d'autres établissements (DPJ, services sociaux et de santé, etc.). Plusieurs ont connu des conflits familiaux ou conjugaux et tous ont vécu pendant au moins plusieurs mois, et souvent pendant l'enfance, des stress importants.

Sur le plan de la scolarité, une analyse sommaire du parcours scolaire des participants qui ont accompli en entier le projet *En marche* dans les 10 dernières années (n=93) a été réalisée. Il est intéressant de noter qu'un peu plus du quart d'entre eux a obtenu un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Un autre quart d'entre eux a atteint un 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> secondaire et environ un participant sur six a suivi une trajectoire alternative à l'école secondaire (formation préparatoire au travail ou pour un métier semi-spécialisé). Les autres participants se situent au niveau présecondaire (10 %), ont complété le premier cycle du secondaire (14 %) ou ont obtenu un test de développement général (5 %) dans le but d'accéder à une formation professionnelle. Pour ce qui est de leur perception de leur cheminement scolaire, cela représente une source de rejet et d'exclusion pour plusieurs. Certains retiennent un sentiment d'échec qu'ils perçoivent comme une preuve de leur incompétence et de leur marginalité.

Ces différents parcours de vie ont mené plusieurs d'entre eux à vivre des défis qui posent parfois un frein à leur intégration ou à leur maintien en emploi. Si certains ont expérimenté des trajectoires de soins en santé mentale et souvent des hospitalisations, d'autres proviennent plutôt d'un monde criminalisé où ils ont assimilé des codes de conduite propres à ce milieu. Dans les deux cas, plusieurs ont limité leurs contacts sociaux, souffrent de solitude et ont eu peu d'occasions de développer des habiletés sociales adéquates.

## 1.5 Recrutement des participants et critères d'admissibilité

Pour bien comprendre le processus de recrutement et les critères d'admissibilité, il semble important de dresser un portrait sommaire du financement d'un tel projet. Il est surtout nécessaire de comprendre que la coopérative Vallée Bras-du-Nord est en mesure d'embaucher et de rémunérer les participants grâce à une entente de subvention salariale avec Emploi Québec. Cela s'inscrit dans le cadre du « programme préparatoire à l'emploi » de cet organisme gouvernemental. En conséquence, les critères d'admissibilité et le nombre de participants sont en partie dictés par les balises prédéterminées de ce programme. Depuis la création du projet, le nombre de personnes

admissibles dans une cohorte a fluctué de 6 à 12. Cela correspond aux différents programmes de financement (dont Emploi Québec) à travers les années. Pour être admissibles, les candidats ne doivent ni être aux études ni à l'emploi, être âgés de 16 à 35 ans, être disponibles pour la durée totale du projet, avoir la volonté d'améliorer leur situation et montrer de la difficulté à intégrer ou à maintenir un emploi.

Depuis 2002, le processus de recrutement des candidats est facilité ou entravé par différents facteurs, mais la situation du marché de l'emploi et le taux de chômage sont sans doute ceux qui exercent le plus d'influence. Par exemple, lors de la récession de 2008, les candidats potentiels étaient plus nombreux qu'au cours des deux dernières années, alors que le Québec vivait une pénurie de main-d'œuvre. Ainsi, les années où les candidats sont plus nombreux, les responsables du projet se réservent le droit d'être plus sélectifs dans le choix des candidatures. Une attention particulière est alors portée à la volonté des personnes à faire des changements afin de favoriser leur situation socioprofessionnelle, à leur intérêt et à leurs besoins en matière d'accompagnement et à leur intérêt pour le travail récréoforestier et les activités de plein air. Dans tous les cas, toutes les candidatures sont analysées et une liste d'attente peut être dressée dans l'éventualité d'un départ dans les premières semaines du projet.

Plus concrètement, le recrutement de participants repose sur un réseau, qui s'agrandit au fil des ans. Ce réseau est d'abord constitué des anciens participants, qui deviennent en quelque sorte des ambassadeurs du projet. Leur expérience leur permet d'en parler de façon avisée et de rejoindre leurs propres réseaux auxquels l'équipe n'a pas accès et qui sont parfois très isolés. Lors de la période de recrutement (mars à mai), tous les partenaires et collaborateurs de l'équipe du projet (institutions scolaires, organismes communautaires, réseau de la santé et des services sociaux) sont interpellés pour la diffusion de l'information. Les communications se veulent le plus directes possible et compte tenu d'un roulement de personnel important dans ces différents réseaux, une présentation aux différentes équipes est parfois organisée. Lorsqu'une personne intéressée au projet effectue un suivi auprès d'une ressource professionnelle, un membre de l'équipe *En marche* peut s'intégrer à l'une de ses rencontres afin de présenter le projet et de répondre librement à ses questions.

## 1.6 Équipe d'encadrement

L'encadrement du groupe est assuré par une équipe de quatre professionnels, tous formés en intervention plein air, qui détiennent des expertises complémentaires. Trois d'entre eux détiennent aussi des formations en intervention (intervention jeunesse, psychoéducation et travail social).

Si chacun d'eux détient des rôles plus spécifiques, ils partagent au quotidien des rôles communs. Chaque membre de l'équipe d'encadrement accompagne donc le groupe dans la réalisation de ses tâches (préparation des outils, déplacement sur le terrain, réalisation des travaux, etc.). Chacun, selon sa disponibilité, doit également être en mesure d'intervenir sur des situations ou des besoins ponctuels et spontanés (retard, absence, arrivée d'une personne en état de consommation, conflit entre deux personnes, refus de travailler, etc.). Enfin, l'opérationnalisation de la programmation est également répartie entre les membres de l'équipe. De cette façon, chaque membre est appelé à participer à l'offre de formation et d'ateliers (communication, saines habitudes de vie, estime de soi, etc.) selon ses forces et ses intérêts. Néanmoins, la planification des travaux et des chantiers revient aux coordonnateurs de terrain, tandis que l'élaboration et le suivi des plans d'intervention individualisés sont sous la responsabilité de la psychoéducatrice et de la travailleuse sociale.

Afin d'appuyer occasionnellement l'équipe d'encadrement et pour offrir aux membres du groupe une expérience professionnelle diversifiée, il arrive également que d'autres équipes de la coopérative Vallée Bras-du-Nord (entretien, ménage, accueil, atelier de réparation de vélos, etc.) soient sollicitées et impliquées auprès des jeunes du projet.

Compte tenu de la nature et du lieu des travaux (région isolée), des objectifs et des besoins du groupe, l'équipe vise un ratio d'encadrement d'un minimum de deux intervenants pour dix participants. Toutefois, dès que des interventions spécifiques sont prévues ou lors d'une activité d'INA, ce ratio s'élève à trois ou quatre pour le groupe.

Au fil des ans, l'équipe a aussi développé une collaboration étroite avec les milieux (institutionnels, scolaires et communautaires) permettant une offre de services complète pour répondre aux besoins plus spécifiques des membres du groupe et facilitant le pont et le transfert vers d'autres ressources au besoin. Ceci peut permettre par exemple de mettre en contact de façon personnalisée un membre du groupe avec un organisme spécialisé en santé mentale, en dépendance, en dépannage alimentaire ou en orientation professionnelle.

### 1.6.1 Rôle du travail social dans le contexte du projet *En marche*

Le rôle du travail social dans le projet *En marche* se déploie à travers trois méthodes d'intervention : en individuel, en groupe et auprès de la communauté. Un suivi individuel est mené auprès de chacun des membres du groupe, au cours duquel une évaluation du fonctionnement social et l'élaboration d'un plan d'intervention sont effectuées. La travailleuse sociale effectue aussi des tâches de coordination. Elle est par exemple chargée de la coordination de la programmation (au sein de l'équipe et avec les partenaires externes) afin de s'assurer de répondre aux objectifs généraux du projet, mais aussi aux besoins spontanés ou particuliers du groupe. Étant donné l'importance de faciliter les ponts entre les participants et leurs réseaux, un effort constant est consacré à l'entretien du partenariat et à la collaboration avec les organismes de la région. Des intervenants d'autres ressources sont invités à travailler avec le groupe, des visites d'organismes sont planifiées et lorsqu'un besoin spécifique se manifeste, un accompagnement étroit est offert afin de faciliter la référence et la prise en charge. Avec l'accord des membres, des rencontres cliniques ont également lieu en équipe afin d'assurer au quotidien un suivi des objectifs de chacun.

Notons que l'ensemble de l'équipe tire un avantage de toutes les occasions offertes par le contexte de travail, de nature et d'aventure décrit plus haut. Le vécu partagé, l'observation en situation réelle et les facteurs favorisant le lien de confiance sont entre autres des éléments qui permettent une lecture exhaustive et une actualisation des situations et des besoins.

En ce qui concerne l'intervention collective, elle s'actualise principalement en matière de sensibilisation et de représentation. Depuis quelques années, des ponts ont été créés avec des employeurs de la région afin de sonder leurs besoins et leur réceptivité quant à l'insertion des personnes ayant participé au projet. Un outil de sensibilisation à l'intention des employeurs a aussi été créé en collaboration avec le Carrefour Jeunesse Emploi Portneuf. Cet outil suggère entre autres quelques stratégies pouvant faciliter une intégration adéquate de nouveaux employés avec des besoins particuliers. Enfin, la travailleuse sociale siège à quelques tables et regroupements (ex. : Table d'action préventive jeunesse, Table des organismes de Portneuf) afin de s'assurer de participer à l'offre de services et à la défense des droits des jeunes. Ces implications permettent également d'entretenir le réseautage avec le milieu.

## 2. Les phases du projet

Le projet est constitué de deux phases principales. La première est celle de groupe, se déroulant sur une période de six mois (mai à novembre). Les participants sont alors embauchés par la coopérative Vallée Bras-du-Nord, dans le cadre du projet *En marche*, comme travailleurs récréoforestiers (aménagement et entretien des sentiers de vélo de montagne et de randonnée pédestre).

La deuxième phase du projet, dite d'insertion, se poursuit à la fin du contrat de travail, soit de novembre à avril. En plus d'une ou deux rencontres de groupe favorisant le soutien entre pairs, chaque participant bénéficie d'un accompagnement personnalisé afin de l'appuyer dans ses objectifs d'insertion socioprofessionnelle (recherche d'emploi, retour à l'école ou tout autre projet).

### 2.1 Phase de groupe

Lors des six mois de travail en forêt, différents moyens sont utilisés afin d'atteindre les objectifs du programme. Ces objectifs sont les suivants : améliorer les aptitudes sociales et professionnelles et intervenir sur les freins à l'insertion ou au maintien en emploi. Si la principale activité lors de cette phase est celle du travail récréoforestier, on retrouve également d'autres volets dans la programmation. L'INA et les ateliers en vue de l'obtention d'un métier semi-spécialisé (MSS) en aménagement des aires publiques (grâce à une collaboration avec le centre de formation de Portneuf) complètent l'offre. La programmation en lien avec le MSS se déploie de deux façons : certains éléments sont abordés à même l'expérience de travail (ex. : gestion du temps au travail ou conciliation travail – vie privée) ou encore sous forme d'ateliers plus formels (ex. : outils de recherche d'emploi). Pour certains ateliers, des collaborations avec d'autres ressources (ex. : Carrefour Jeunesse Emploi Portneuf) sont mises en œuvre.

Pour ce qui est de la programmation d'INA, six activités officielles sont prévues durant la phase de groupe, dont une de plus grande envergure, ce qui permet le déploiement d'une activité par mois. Les activités majoritairement utilisées sont le vélo de montagne, la via ferrata, l'escalade, la longue randonnée, la survie en forêt et le canot. Le canot-camping est souvent l'activité privilégiée pour l'expédition d'une durée de cinq à six jours. Les objectifs sont généralement de favoriser l'autonomie, la capacité à prendre des décisions et à résoudre des problèmes, le sentiment de fierté, la confiance en soi et envers les autres, la gestion des émotions, la connaissance de soi et l'esprit d'équipe. Par ailleurs, certaines activités d'intervention peuvent être organisées pour répondre à des besoins plus spécifiques selon le groupe et ses membres. Une intervention pourrait par exemple viser la réduction du stress et de l'anxiété ou encore la résolution de conflits. Outre ces activités planifiées, plusieurs facteurs facilitent le recours à la nature et à l'aventure au quotidien comme moyen d'intervention : le contexte de travail en nature, l'accès illimité au territoire et aux ressources matérielles, la durée du projet, la souplesse du cadre et l'autonomie de l'équipe au regard des objectifs de travail. De cette façon, des INA spontanées ou brièvement planifiées peuvent avoir lieu au quotidien selon les occasions et les besoins. Cela peut prendre la forme d'un atelier sensoriel axé sur le contact avec la nature en préparation à une discussion de groupe ou encore d'un défi d'orientation proposé au groupe pour se rendre sur un chantier plus éloigné.

La participation au projet *En marche* permet donc l'expérimentation d'un emploi sécurisant (sur plusieurs mois, avec un encadrement et du soutien), nécessitant un effort physique au quotidien en contexte de nature ainsi que différentes activités de plein air utilisées comme moyen d'intervention. Au cours des 26 semaines de la phase de groupe, ils expérimentent différentes situations parfois inconfortables qui leur offrent notamment des occasions de dépassement de soi, de réussite, de fierté et de meilleure connaissance de soi.

Ces différentes caractéristiques mettent notamment en lumière des éléments clés de l'INA soulevés dans la littérature. La prochaine section vise à présenter trois de ces éléments, la façon dont ils se déploient à travers le travail récréoforestier dans le contexte du projet *En marche* et finalement leur relation avec l'insertion socioprofessionnelle.

### 2.1.1 Éléments clés des INA

En analysant les études qui se penchent sur les processus de l'INA, Gargano et Turcotte (2017) relèvent deux principaux éléments qui caractérisent l'expérience des personnes qui participent à ce type de programme : « 1) l'expérimentation du défi et du succès par l'entremise de la prise de risque et 2) la dissonance et l'adaptation » (p. 191). Un autre élément est également relevé par plusieurs auteurs, soit la restructuration de la relation entre les intervenants et les participants (Gargano, 2020; Plante, 2017; Gass et al., 2012; Harper, 2009).

#### 2.1.1.1 Expérimentation du défi et du succès par l'entremise de la prise de risque

Ce premier élément renvoie à la notion d'aventure. En effet, les notions d'imprévu (Priest, 1999; Horwood, 1999), de prise de risque (Horwood, 1999) ou de défi (Priest, 1999) sont utilisées dans des propositions de définition de l'aventure. Il est intéressant de noter que ces auteurs incluent dans cet élément la notion de succès. Ceci suppose que les défis sont traversés avec réussite et que des gains peuvent en découler. Ces succès sont obtenus en relevant un ou des défis et mènent au sentiment de compétence, également évoqué par Gargano et Turcotte (2017).

#### 2.1.1.2 Dissonance et adaptation

La dissonance peut aussi être engendrée par la présence d'aventure, mais également par le contexte non familial. Pour plusieurs participants, les composantes environnementales (milieu naturel, perte de repères habituels, conditions climatiques, etc.), sociales (nouveau groupe) et logistiques (nuit sous la tente, déplacements actifs, pratique d'une nouvelle activité, etc.) de l'INA sont source de dissonance (Davis-Berman et Berman, 2002). Ceci demande une importante adaptation qui nécessite une modification du fonctionnement habituel (Gass et al., 2012) et favorise une meilleure connaissance de soi. Les participants ont ainsi des possibilités de passer de spectateurs à acteurs de leurs changements (Tucker et al., 2013; Gass, 1993).

#### 2.1.1.3 Restructuration de la relation intervenants-participants

Enfin, le contexte des programmes INA offre plusieurs composantes qui facilitent et renforcent le lien de confiance entre l'intervenant et le participant. Le contexte de nature, le temps disponible pour l'intervention et le vécu partagé en sont des exemples. Dans cette situation, l'intervenant n'est plus l'agent principal du changement, ce qui lui permet de jouer un rôle plus flexible (Gass et al., 2012). Le participant peut ainsi délaissier certains comportements de méfiance et d'opposition envers l'aide offerte et s'engager de façon plus positive dans la relation (Gargano et Bergeron-Leclerc, 2013; Newes et Bandoroff, 2004). À travers la modification de la perception de l'intervenant, il passe parfois de figure d'autorité à modèle (Gass et al., 2012).

### 2.1.2 Travail récréoforestier et INA dans le projet *En marche*

Si les trois éléments décrits ci-dessus se retrouvent évidemment dans les INA prévues dans la programmation, on les observe également au quotidien, à même le travail récréoforestier et les INA spontanées. Le rôle de l'équipe d'encadrement consiste entre autres à travailler avec ces notions pour optimiser l'expérience et saisir toutes les occasions de favoriser l'atteinte des objectifs des individus et du programme.

Le sentiment d'aventure peut par exemple être vécu lors des déplacements sur le vaste territoire de la coopérative Vallée Bras-du-Nord, en minibus sur des routes forestières et parfois sur de petits chemins presque envahis par la végétation, ou encore par les déplacements actifs sur un terrain accidenté avec des dénivelés importants. Certaines manœuvres, comme le déplacement de pierres de large taille en vue de construire un escalier en sentier, peuvent engendrer une perception de risque qui nécessite pour les participants l'évaluation des méthodes de travail. Pour certains, les défis se situent sur le plan de l'effort physique alors que pour d'autres, il s'agit plutôt de surmonter une dépendance (ex. : consommation interdite durant les heures de travail) ou encore de cheminer malgré une anxiété sociale. L'équipe d'encadrement porte donc une attention particulière à la proposition de défis adaptés à la capacité de chacun de les surmonter et d'offrir le soutien nécessaire au besoin. Ceci est accompli dans le but de faire naître un sentiment de réussite, de fierté et de confiance. Il est important de rappeler que la grande majorité des participants ont expérimenté plusieurs échecs dans leur parcours. Par conséquent, certains ont parfois de la difficulté à intégrer et à accepter les réussites vécues. Des comportements d'autosabotage (comportements négatifs envers un collègue ou un intervenant, infraction d'une règle, etc.) peuvent alors être observés. L'utilisation de reflets sur les forces et les réussites des participants devient alors primordiale dans l'approche de l'équipe d'encadrement.

La majorité des personnes qui participent au projet ne détiennent que peu (ou pas) d'expérience en travail récréoforestier. L'effort physique, un nouveau territoire ou un nouveau groupe peuvent nécessiter une adaptation. De plus, comme la période du projet s'échelonne de mai à novembre, le groupe est appelé à travailler dans toutes les conditions climatiques, des canicules aux premières neiges d'automne, de la pluie aux « nuages » de moustiques. Il est également à noter que certains n'ont pas fréquenté le marché du travail depuis plusieurs mois et ont adopté des habitudes de vie parfois non compatibles avec un rythme de travail « conventionnel ». Certaines règles du projet, telles que l'interdiction d'utiliser son téléphone (souvent hors réseau) ou d'écouter de la musique (pour des questions de sécurité), peuvent comporter leur lot de déstabilisation pour certaines personnes. Enfin, bien que l'intégration dans le projet se fasse sur une base volontaire, certaines personnes n'ont jamais eu ou accepté d'aide dans leur cheminement. Cette situation peut les mener à vivre de l'inconfort, à révéler leur vulnérabilité et à devoir accepter d'être en relation. Chacun d'eux se retrouve alors devant une multitude d'éléments nouveaux et déstabilisants face auxquels ils doivent déployer différentes stratégies d'adaptation et modifier leur fonctionnement. Les INA planifiées tout au long du parcours permettent au groupe et à l'équipe d'aborder spécifiquement ces enjeux, de prendre du recul sur l'expérience quotidienne, de faciliter l'introspection ainsi que le transfert vers une expérience professionnelle future.

Le troisième élément central de l'INA, soit la restructuration de la relation entre participants et intervenants, s'observe aussi dans le cadre du projet *En marche*. La durée du projet pourrait en partie l'expliquer : l'équipe d'intervenants dispose en effet de près de 900 heures de vécu partagé auprès des participants. Ces heures, réparties en travaux récréoforestiers, en activités de plein air (dont une expédition d'une semaine), en interventions individuelles et de groupe ainsi qu'en discussions formelles et informelles, contribuent sans doute à la relation de confiance.

Bien qu'elle ne soit pas unique au projet *En marche*, la souplesse du cadre pourrait aussi constituer une particularité. Même si l'équipe est dotée de lignes de conduite et d'un contrat de travail signé par chacun des participants, une certaine liberté est laissée afin d'adapter les actions et les interventions en fonction des besoins du groupe. Il semble également que la durée et le contexte jouent en faveur d'une perception informelle de l'intervention. Les membres de l'équipe d'encadrement peuvent se permettre d'être patients envers une personne pour qui cette relation d'aide n'est pas naturelle. La modélisation des interactions entre les membres de l'équipe apporte également une piste

intéressante dans la relation de confiance. Le contexte offre en effet aux participants l'occasion d'observer et d'analyser les comportements naturels des membres de l'équipe d'encadrement ainsi que les interactions entre eux. Le fait que l'équipe soit composée de quatre personnes qui travaillent ensemble depuis plusieurs années, qui sont liées d'amitié et qui sont très à l'aise dans le contexte de travail récréoforestier, de nature et d'aventure, laisse place à beaucoup de spontanéité et d'humour, mais aussi à des discussions profondes ou à de l'exposition au désaccord. Dans tous les cas, les échanges sont constructifs, ouvrent la voie au partage d'émotions et sont empreints de respect. Les participants sont donc exposés à ces différents comportements, ce qui leur offre la possibilité d'entrevoir d'autres modes d'interaction et de relation. Ceci contribue également à les rendre confiants envers les membres de l'équipe.

En résumé, le travail récréoforestier peut partager plusieurs caractéristiques des INA si les différents éléments clés sont utilisés à des fins d'apprentissage et de développement d'aptitudes professionnelles et sociales. Dans toute cette programmation, les INA présentées soulignent et appuient certains objectifs de façon plus précise et organisée. Elles peuvent ensuite être réinvesties dans les expériences quotidiennes de travail des participants.

### 2.1.3 Approches d'intervention

Plusieurs approches sont utilisées dans le cadre du projet *En marche*, telles que l'approche de réduction des méfaits, l'approche centrée sur les forces et l'approche motivationnelle. Toutefois, la trame d'intervention se base essentiellement sur le développement de l'autodétermination. Wehmeyer et Lachapelle (2006) définissent le concept d'autodétermination comme l'ensemble « d'habiletés et d'aptitudes requises chez une personne lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes » (p. 69). Le modèle fonctionnel de l'autodétermination (Wehmeyer et Lachapelle, 2006) est fondé sur le développement de quatre sphères : l'autonomie, l'autorégulation, l'autoréalisation et l'empowerment psychologique. L'accompagnement dans le cadre du projet *En marche* est donc orienté en ce sens.

Ainsi, tout au long du projet, la programmation est conçue pour faciliter l'appropriation progressive des tâches et du processus par le groupe. Par exemple, dès les premières semaines, la liste des travaux quotidiens et hebdomadaires est partagée au groupe chaque lundi. Lors d'un changement ou d'une demande de travaux d'urgence, la situation est présentée et expliquée aux membres. Progressivement, le groupe est appelé à prendre part aux décisions et éventuellement à la planification des travaux selon les contraintes et la réalité. Ce processus est reproduit lors de la préparation et de la réalisation de l'expédition, qui a lieu environ à la mi-projet. Le groupe est alors appelé à prendre part aux décisions concernant la destination, l'activité, l'itinéraire, les menus, etc.

Au cours des suivis individuels, la même approche est utilisée alors que l'accent est mis sur les besoins et intérêts des participants. Ils sont soutenus dans le déploiement de leurs ressources, la mise en œuvre de leurs objectifs personnels et l'augmentation de leur sentiment de pouvoir sur leur réalité. Différents outils (individuel et de groupe) de gestion de soi et de connaissance de soi sont également intégrés pendant le parcours.

### 2.1.4 L'apport du groupe

Bien que certaines entreprises offrent des emplois en solitaire, le marché de l'emploi nécessite généralement un minimum de capacité à travailler en équipe. L'utilisation du groupe dans le cadre du projet *En marche* répond en partie au développement de cette capacité. Or, la portée et la pertinence du groupe sont beaucoup plus larges pour l'acquisition d'aptitudes professionnelles.

Le groupe peut constituer un lieu sécurisant d'expérimentation de nouveaux comportements et d'aptitudes, offrir la possibilité de normaliser les cheminements et de se soutenir mutuellement, présenter des occasions d'apprendre à mieux se connaître comme individu et à mieux gérer comme travailleur les conflits et de nombreuses occasions de rétroaction. Ce sont là tous des éléments essentiels à une bonne préparation à l'intégration à l'emploi. Si toutes ces occasions se retrouvent au quotidien dans les journées de travail, elles sont également réinvesties de façon plus structurée lors des INA.

Les objectifs du groupe *En marche* se situent sur un continuum, allant du changement individuel (comportements et attitudes, par exemple) au changement social (inclusion d'une clientèle marginalisée sur le marché de l'emploi). Le groupe s'implique également dans le développement d'une communauté. La coopérative Vallée Bras-du-Nord est fondée sur des valeurs coopératives où la consultation, l'inclusion, le partage et le développement durable du territoire font partie des priorités. Les membres du groupe *En marche* sont d'ailleurs fréquemment exposés aux commentaires positifs des utilisateurs (randonneurs, cyclistes, etc.) en lien avec les travaux effectués. Un sentiment d'appartenance se développe d'ailleurs envers le groupe, mais aussi à l'égard du territoire. Les participants deviennent alors des acteurs de changement dans leur propre parcours, mais aussi pour les gens qui les entourent.

## 2.2 Phase d'insertion

La fin de la phase de groupe représente la fin du contrat de travail et de la rémunération des participants. Si certains membres du groupe sont déjà en mesure de mettre en œuvre leur plan d'action (retour à l'école ou intégration en emploi), d'autres ont besoin de plus de temps et d'accompagnement pour y arriver. Un suivi, dont la fréquence est ajustée selon les besoins, est donc offert par les intervenantes de l'équipe. Les objectifs de cette phase sont de soutenir les individus dans leurs démarches d'emploi ou de projet scolaire et face aux freins à leur insertion, s'il y a lieu. Toutefois, l'approche favorise la mise en lien avec d'autres ressources et le référencement afin d'assurer une transition pour du soutien à long terme en cas de besoin. Dans cette phase, le transfert des acquis et la relation de confiance deviennent la pierre angulaire de l'accompagnement des participants.

Durant cette période, les membres du groupe sont invités à prendre part à une dernière INA. Organisée de façon moins formelle et plus ludique, cette dernière activité sert plusieurs objectifs. Faisant office de retrouvailles du groupe, elle implique toujours un effort physique en nature. Elle favorise le soutien entre pairs et permet souvent une remobilisation des individus dans leurs objectifs et leur mise en action.

Sur un autre plan et pour faciliter cette étape d'insertion, un effort de sensibilisation et de création de partenariats avec des employeurs est investi depuis quelques années. Ceci permet de mieux connaître les besoins du marché de l'emploi dans la région, les ressources disponibles et l'ouverture envers l'accueil et l'intégration d'employés aux profils diversifiés ainsi que l'accompagnement et le soutien nécessaires tant à l'employeur qu'à l'employé.

## 3. Discussion

La présentation de ce projet d'insertion socioprofessionnelle utilisant l'INA mène à certains constats, notamment quant aux particularités, aux forces et aux limites d'un tel programme. Il semble que certains aspects de ce projet se démarquent. En effet, si on le situe dans un contexte

de programme d'insertion socioprofessionnelle, l'utilisation de l'INA semble faire exception. En revanche, si l'on compare ce projet à d'autres programmes en INA, la durée et le contexte de travail se distinguent également. Il est également possible d'établir des parallèles entre l'utilisation de la nature et de l'aventure et le travail récréoforestier. L'utilisation de ce dernier, dans le cadre du projet *En marche*, démontre en effet qu'il rejoint, s'il est structuré de façon adéquate et en conséquence, plusieurs caractéristiques et éléments clés de l'INA. Le travail récréoforestier et l'INA deviennent alors complémentaires et agissent comme catalyseur mutuel.

L'analyse du potentiel des INA dans ce contexte mène au constat qu'elles appuient les interventions du quotidien. Elles permettent par exemple d'isoler un enjeu ou un objectif précis et de le traiter de façon plus ciblée à travers des activités qui sortent de la routine habituelle. Ces occasions offrent également une possibilité d'introspection et d'autoanalyse à l'égard des expériences personnelles et professionnelles. Enfin, comme le projet se déroule sur une longue période et qu'il permet une souplesse dans l'organisation du travail, les occasions de les utiliser, de les moduler et de les adapter aux besoins ponctuels sont nombreuses.

Par ailleurs, certains enjeux peuvent être soulignés. Puisque l'équipe est mobilisée au quotidien par le groupe, elle dispose de peu de temps pour préparer les ateliers et les INA en cours de programme. Cela exige une très bonne préparation avant le début du projet. Il semble également que le contexte de travail peut apporter une confusion chez les participants dans la perception des rôles de l'équipe d'encadrement. En effet, la frontière entre les différents rôles que doivent adopter les coordonnateurs de terrain (chef d'équipe et intervenant) est parfois très mince et nécessite un jeu d'équilibre afin qu'ils puissent assumer adéquatement ces deux rôles. Pour les participants, ces deux « chapeaux » peuvent parfois brouiller leur confiance en début de parcours. Enfin, le marché du travail et la pénurie de main-d'œuvre apportent également leur lot de défis, dont celui d'une modification des enjeux et des besoins de la clientèle. Par exemple, il y a une dizaine d'années, le profil des personnes interpellées par le projet présentait des problématiques de l'ordre de la délinquance, de la toxicomanie ou des troubles de comportement. En somme, le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre oblige les employeurs à s'adapter pour inclure une plus grande diversité de travailleurs qui vivent parfois différents enjeux. Ainsi, les personnes vivant actuellement des difficultés à intégrer un emploi présentent souvent des situations ou des défis plus complexes, dont des troubles de santé mentale. Cette situation est d'ailleurs rapportée par le MESS (2013) dans son analyse des interventions dans les entreprises d'insertion. Un tel contexte pourrait exiger de l'équipe une révision des critères de recrutement, de certaines pratiques et de la programmation.

Parmi les limites de cet article, on trouve le fait qu'il a été rédigé par un membre de l'équipe du projet *En marche*. Une analyse externe pourrait apporter une vision différente du projet. Un recul et une analyse externe permettraient sans doute de soulever des aspects du processus, des particularités ou encore des limites passées sous l'angle mort d'une analyse interne. Néanmoins, si cette démarche contribue à approfondir le fonctionnement et l'apport des INA dans un contexte d'insertion socioprofessionnelle, elle suscite également le souhait d'en explorer les retombées. Par exemple, il serait intéressant de mener une étude sur les effets chez les participants des vingt dernières années, ce qui permettrait de mieux comprendre les forces, les limites et les processus en cause. Une collaboration avec un ou des collaborateurs externes pourrait d'ailleurs rehausser la pertinence de la démarche.

## CONCLUSION

Le présent article avait pour but d'illustrer le potentiel de l'INA dans un projet d'insertion socioprofessionnelle. Il a évoqué quelques pratiques issues des entreprises d'insertion socioprofessionnelle, fait ressortir les éléments clés de l'INA et mis en lumière des éléments qui semblent propres à ce projet. La discussion a permis de dégager certains constats à l'effet que les INA déployées dans le cadre du projet *En marche* semblent appuyer la mission et les objectifs de développement d'aptitudes sociales et professionnelles. Les constats permettent aussi de mettre en relief quelques défis pour l'équipe du projet qui pourraient nécessiter la mise à jour de certains paramètres de la programmation.

En outre, force est de constater que ce programme dont la mission est de favoriser l'insertion en emploi des participants s'avère propice à la pratique du travail social. Il offre notamment la possibilité d'agir sur plusieurs plans, de l'individuel au collectif. Le vécu partagé avec les participants, dans un contexte tout à la fois de travail, de plein air, de suivi individuel et d'intervention de groupe, permet une compréhension globale des individus et de leur environnement.

---

## ABSTRACT:

*The popularity of nature and adventure intervention observed in recent years is resulting in the emergence of several nature and adventure intervention flavored programs and it sometimes becomes difficult to navigate them (Gargano & Turcotte, 2018). To this end, several authors raise the need to better document the characteristics of these programs and the processes leading to the effects (Gargano and Turcotte, 2018; Gass et al., 2012; Beringer and Martin, 2003). In order to provide an input to a better understanding of the nature and adventure approach, this article in the form of a practice narrative proposes the description of a socio-professional insertion project using nature and adventure as one of its means of intervention. We will attempt to demonstrate the ways in which the nature and adventure approach is put into practice, to identify the characteristics and active ingredients that are similar to this approach and to expose the distinctive elements of the project.*

85

## KEYWORDS:

*Social work, intervention, nature, adventure, socio-professional integration*

---

## RÉFÉRENCES

- Beringer, A. et Martin, P. (2003). On adventure therapy and the natural worlds: Respecting nature's healing. *Journal of Adventure Education & Outdoor Learning*, 3(1), 29-39. <https://doi.org/10.1080/14729670385200221>
- Berclaz, M. (2010). *Le rôle des employeurs dans la réinsertion professionnelle*. IDHEAP.
- Bouchard, P., Beaumier, L. et St-Jacques, S. (2019). *Interventions en milieu de travail qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté*. Rapport d'ETMISS abrégée, UETMISS, CIUSSS de la Capitale-Nationale.
- Davis-Berman, J. et Berman, D. (2002) Risk and anxiety in adventure programming. *Journal of Experiential Education*, 25, 305-310. <https://doi.org/10.1177/105382590202500209>
- Gargano, V. (2020). Les facteurs d'aide : pour une meilleure compréhension des éléments clés de l'intervention en contexte de nature et d'aventure. *Groupwork*, 29(1).
- Gargano, V. et Bergeron-Leclerc, C. (2013). Apprendre autrement : les effets d'un programme collégial d'éducation par l'aventure au plan du développement personnel et social. *Revue pour la recherche en éducation*, 2, 32-49.

- Gargano, V. et Turcotte, D. (2018). L'intervention en contexte de nature et d'aventure : différences et similitudes entre les programmes éducatifs et les programmes thérapeutiques. *Revue canadienne de l'éducation*, 41(1), 194-222.
- Gargano, V. et Turcotte, D. (2017). L'intervention en contexte de nature et d'aventure : une application de l'approche centrée sur les forces. *Canadian Social Work Review*, 34(2), 187-206. <https://doi.org/10.7202/1042888ar>
- Gass, M., Gillis, H. L. et Russell, K. C. (2012) *Adventure Therapy: Theory, research and practice*. Routledge.
- Gass, M. (1993). *Adventure therapy: therapeutic applications of adventure programming*. Kendall/Hunt publishing.
- Ewert, A. W. et Sibthorp, J. (2014). *Outdoor adventure education: Foundations, theory, and research*. Human Kinetics.
- Harper, N. J. (2009). The relationship of therapeutic alliance to outcome in wilderness treatment. *Journal of Adventure and Outdoor Learning*, 9(1), 45-59. <https://doi.org/10.1080/14729670802460866>
- Horwood, B. (1999). Educational Adventure and Schooling. Dans M. Priest (dir.), *Adventure Programming*. State College, PA: Venture Publishing Inc.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (2013). *Évaluation des interventions des entreprises d'insertion*. Rapport synthèse.
- Mishna, F., Michalski, J. et Cummings, R. (2001). Camps as social work interventions: Returning to our roots. *Social Work with Groups*, 24, 153-172. [https://doi.org/10.1300/J009v24n03\\_11](https://doi.org/10.1300/J009v24n03_11)
- Newes, S. et Bandoroff, S. (2004). What is adventure therapy? Dans S. N. Bandoroff, Sandra (dir.), *Coming of age: the evolving field of adventure therapy* (p. 1-30). Boulder, CO: Association for experiential education.
- Plante, A. (2016). *Perspectives des intervenants et des facilitateurs sur la collaboration interpersonnelle au sein de programmes d'intervention par la nature et l'aventure* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi].
- Priest, S. (1999). Introduction. Dans J. C. Miles et S. Priest (dir.), *Adventure Programming* (p. xiii-xiv, 1-2). PA : Venture Publishing Inc.
- Tucker, A., Javorski, S., Tracy, J. et Beale, B. (2013). The Use of Adventure Therapy in Community-Based Mental Health: Decreases in Problem Severity Among Youth Clients. *Child and youth care forum*, 42, 155-179. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10566-012-9190-x>
- Wehmeyer, M. L. et Lachapelle, Y. (2006). Autodétermination : proposition d'un modèle fonctionnel. Dans H. Gascon, D. Boisvert, M. C. Haelewyck, J. R. Poulin et J.-J. Detraux (dir.), *Déficiência intellectuelle : savoirs et perspectives d'action. Représentations, diversité, partenariat et qualité* (p. 69-76). Les éditions Presse Inter Universitaires.