

Université de Montréal

**La construction sociale d'une économie d'insertion au Québec :
Le cas des entreprises d'insertion sociale**

par

Alfred Pierre

Département de sociologie
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de doctorat (Ph.D.) en sociologie.

Décembre 2020

© Alfred Pierre 2020

Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences

Cette intitulée
La construction sociale d'une économie d'insertion au Québec :
le cas des entreprises d'insertion sociale

Présentée par
Alfred Pierre

A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Paul Sabourin
Président-rapporteur

Yanick Noiseux
Directeur de recherche

Jacques Hamel
Codirecteur

Christian Jetté
Membre du Jury

Pierre Durand
Représentant du doyen

Jean-Marc Fontan
Examineur externe

Remerciements

Une thèse achevée est toujours plus qu'une simple performance individuelle. Elle est la conjugaison d'un ensemble d'efforts et de sacrifices. Je pense à toutes celles et à tous ceux qui m'ont soutenu dans ce cheminement.

Mes sentiments de gratitude s'adressent avant tout à ce collectif anonyme qui, sur mon chemin, a inspiré la présente. Aux gens qui ont encouragé mes efforts, aux acteurs des entreprises d'insertion qui m'ont accueilli dans leurs bureaux et qui ont accepté de partager leurs récits d'expérience; aux participants et participantes qui m'ont éclairé l'esprit par l'éclat de leur voix, par la brillance de leur image et par leur pensée toute singulière même ayant vécu une histoire tumultueuse, je vous remercie infiniment.

J'ai une pensée spéciale pour mon directeur initial, le professeur Pierre-Joseph Ulysse qui, malheureusement, n'a pas pu continuer à m'accompagner pour des raisons indépendantes de sa volonté. N'était-ce son soutien, ma thèse ne serait pas portée sur les entreprises d'insertion dont l'existence m'était inconnue avant d'entamer mes études doctorales et de travailler comme son assistant de recherche.

À mes directeurs de thèse, les professeurs Yanick Noiseux et Jacques Hamel, avec qui j'ai développé de fructueuses relations de travail, j'exprime ma toute gratitude. Sans vous, cette thèse tarderait encore à s'achever. Je me souviendrai encore longtemps de la qualité de l'encadrement que vous m'avez donné. Je vous dis merci infiniment.

J'exprime aussi ma gratitude à toutes celles et à tous ceux qui, au département de sociologie d'Université de Montréal, m'ont soutenu dès le début. À la Fondation Yvonne et Olivier Poirrier qui, au tout début de ma scolarité doctorale, m'a octroyé une bourse destinée aux étudiants de la Caraïbe, je vous dis merci. Au ministère de l'Économie et des Finances (MEF) d'Haïti qui m'a donné un soutien financier pour poursuivre la thèse en 2017; à mon université d'attache, Université d'État d'Haïti (UEH), qui a collaboré à mon entreprise; à mes collègues de l'UEH, de l'Observatoire de Recherche sur les Rapports Élités-Populations et les Migrations (ORREM) et au directeur d'Égalité pour la Connaissance, la Communication et la Liberté (ECCEL) qui m'ont appuyé, je vous remercie.

Enfin, mes plus vifs remerciements sont adressés à ma famille pour les sacrifices inestimables consentis durant ce processus. À ma compagne Ermion Pierre et à mes filles, en particulier à Kapriskie et Line Alfred qui m'ont beaucoup donné. Ermion, c'est fait et je te dédie la présente. Mille et mille mercis.

Résumé

Cette thèse analyse le processus par lequel les entreprises d'insertion tentent de neutraliser la situation d'exclusion des populations marginalisées. Il s'agit des individus souvent sans emploi, sans revenu et sans protection sociale qui se battent pour exister socialement. Ils sont diversement nommés et appréhendés par la théorie sociologique, soit en termes « d'inutiles au monde » ou de « désaffiliés », soit en termes de « personnes disqualifiées », de « rebuts humains » ou de « vaincus dans la lutte pour le capital symbolique », pour l'importance sociale.

En accordant leur intérêt exclusivement à ces exclus et en transformant le revenu d'assistance sociale en salaire de travail, les entreprises d'insertion jouent, depuis les années 1980, un rôle crucial dans leur lutte pour l'existence sociale et les placent dans la lisière du travailleur et de l'assisté social pour les transformer et les insérer dans le marché du travail. Nous saisissons l'encastrement social et l'émergence de ces entreprises comme un vecteur d'inclusion sociale en lien avec la dépossession sociale qui s'opère par la montée du travail atypique, l'obligation d'activation sociale et le recul de la protection sociale pour comprendre ce qui se joue réellement dans ces organismes. À savoir, en quoi et comment leurs interventions permettent-elles de réhabiliter et de réinsérer les vaincus postfordistes dans le marché du travail ? Quelle est leur mission véritable ? S'agit-il d'une mission d'adaptation des travailleurs aux besoins du marché du travail, d'activation des prestataires potentiels de l'assistance sociale, de requalification des exclus ou de lutte contre l'exclusion et la pauvreté ?

Nous inscrivant dans la continuité de Pierre Bourdieu pour qui « le monde social, armé de ce savoir, peut défaire ce que le monde social a fait », cette thèse interroge la mission de ces entreprises en rapport avec le mandat reçu d'Emploi-Québec dans la perspective de la théorie des champs de l'auteur. Laquelle perspective définit l'exclusion et l'insertion sociales comme la position occupée dans l'espace social, résultant du rapport des espèces de capital possédé à ses habitus, les dispositions sociales héritées de sa trajectoire sociale. Ce faisant, l'exclusion sociale reste et demeure un processus de dépossession sociale, c'est-

à-dire de décapitalisation, la carence de ressources et pouvoirs nécessaires et indispensables à l'occupation et au maintien d'une position sociale donnée dans un champ. Dès lors, renverser l'exclusion sociale est bien possible et correspond à la mise en œuvre d'un processus de repossesion sociale, c'est-à-dire de capitalisation ou de recapitalisation, entendue comme la dotation des exclus en ressources et pouvoirs nécessaires pour payer leurs droits d'entrée dans le champ, s'y investir et jouer le jeu.

Nous considérons cet objet d'analyse en mettant en œuvre un double dispositif méthodologique. D'une part, nous avons donné la parole à des dirigeants et intervenants d'entreprises d'insertion qui ont accepté volontiers de nous parler de leurs récits de pratique, c'est-à-dire de ce qu'ils ont fait et font ordinairement avec les bénéficiaires. Ce qui permet de retracer les formes d'interventions pour comprendre ce qui se fait et se défait dans les entreprises afin de doter les bénéficiaires en capitaux nécessaires à leur insertion dans le marché du travail. D'autre part, nous avons donné la parole à des participants afin de comprendre les faits structurants de trois moments de leurs trajectoires sociale et professionnelle, les *moments ante-parcours, in-parcours et post-parcours d'insertion*. À partir d'un matériau de 69 entretiens en profondeur (36 avec des membres dirigeants et intervenants et 33 avec des participants et participantes), nous analysons la formation des travailleurs et travailleuses précaires et polyvalents, dotés d'un méta-capital. C'est le capital spécifique de ce sous-champ d'insertion, la production des habitus professionnels, devant fonctionner comme un capital à caractère général et universalisant, appelé « les compétences transférables ». Les portraits-types de bénéficiaires permettent ainsi de révéler en quoi le parcours d'insertion est propice pour l'évolution de leur trajectoire.

Mots clés : Employabilité, entreprises d'insertion, économie sociale d'insertion, Pierre Bourdieu, capitalisation des exclus, travailleurs précaires, participants et participantes, capital acquis, habitus professionnels.

Abstract

This thesis analyzes the process by which integration enterprises try to neutralize the exclusion of marginalized populations. These are individuals who are often unemployed, without income and without social protection who struggle to exist socially. They are variously named and understood by sociological theory, either in terms of "useless in the world" or "disaffiliated", or in terms of "disqualified persons", "human rejects" or "vanquished in the struggle for the world".

By giving their interest exclusively to those excluded and by transforming the income from social assistance into working wages, integration enterprises have, since the 1980s, played a crucial role in their struggle for social existence and placed them on the fringes of society. We understand the social embeddedness and the emergence of these companies as a vector of social inclusion in connection with social dispossession which takes place through the rise of atypical work, the obligation of social activation and the decline in social protection to understand what is really going on in these organizations. Namely, how do their interventions make it possible to rehabilitate and reintegrate the defeated post-Fordists into the labor market? What is their real mission? Is it a mission of adapting workers to the needs of the labor market, activating potential social assistance providers, re-qualification of the excluded or the fight against exclusion and poverty?

In line with Pierre Bourdieu for whom “the social world, armed with this knowledge, can undo what the social world has done”, this thesis questions the mission of these companies in relation to the mandate received from *Emploi-Québec* from the perspective of the author's field theory. This perspective defines social exclusion and inclusion as the position occupied in social space, resulting from the relationship of the capital possessed to its habits, the social arrangements inherited from its social trajectory. In doing so, social exclusion remains a process of social dispossession, that is to say of decapitalization, the lack of resources and powers necessary and essential to the occupation and maintenance of a given social position in a field. Therefore, reversing social exclusion is quite possible and corresponds to the implementation of a process of social repossession, that is to say of capitalization or recapitalization, understood as the endowment of the excluded with the

necessary resources and powers to pay their entry fees to the field, invest in it and play the game.

We demonstrate here this object of analysis by implementing a double methodological device. On the one hand, we gave the floor to managers and workers in integration enterprises who willingly agree to talk about their practices. This makes it possible to trace the forms of intervention in order to understand what is done and what is undone in companies in order to provide the beneficiaries with the capital necessary for their integration into the labor market. On the other hand, we gave the floor to participants to understand the structuring facts of three moments in their social and professional trajectories, the pre-journey, in-journey and post-integration moments. Using material from 69 in-depth interviews (36 with executive members and speakers and 33 with participants), we analyze the fabric of precarious and versatile workers, endowed with a meta-capital. It is the specific capital of this insertion sub-field, the production of professional habits, to function as a general and universalizing capital, called "transferable skills". The typical portraits of beneficiaries thus make it possible to reveal the opportunity of the integration process for the development of their trajectories.

Keywords: integration enterprises, employability, Pierre Bourdieu, social integration economy, capitalization of the excluded, precarious workers, participants, acquired capital, professional habits.

Plan de la thèse

Introduction générale	1
1. Objet de recherche	5
2. Point d'appui théorique et fondements de la recherche	8
3. Pertinences sociale et théorique	10
4. Esquisse méthodologique	14
5. Structuration du de la thèse	15
Chapitre 1. De la question sociale postfordiste : la problématique des entreprises d'insertion sociale	19
Introduction	19
1.1. L'économie sociale et la lutte contre l'exclusion	22
1.2. Le social au prisme de la science économique et de la sociologie	31
1.2.1. Le social au prisme de la théorie économique	34
1.2.2. Le social au prisme de la sociologie (économique).....	38
1.3. Problématique : les entreprises d'insertion et la question sociale postfordiste	41
1.3.1. Les désaffiliés ou vaincus dans la lutte symbolique pour la reconnaissance	42
1.3.2. Vaincre l'échec : quelle prise en charge des exclus ?	45
1.3.3. La particularité d'une niche entrepreneuriale	46
1.3.4. La mission sociale des entreprises d'insertion : la resocialisation ?	51
1.3.5. De l'encastrement des entreprises d'insertion sociale	52
1.3.6. Les entreprises d'insertion sociale : un espace d'interchamps ?	54
Conclusion	59
Chapitre 2. De la niche de marché des entreprises d'insertion : regard théorique de Pierre Bourdieu	62
Introduction	62
2.1. L'insertion des exclus au regard de la topologie sociale de Pierre Bourdieu	69
2.2. S'insérer dans des structures significatives du champ économique : marché du travail et économie sociale	73
2.3. Populations marginalisées et leurs habitus économiques et professionnels	79
2.4. L'intérêt et les espèces de capital chez Bourdieu	85
2.4.1. Le concept de capital et le capital économique	87
2.4.2. Le capital culturel et la position sociale des populations marginalisées	89
2.4.3. Le poids du capital social dans l'insertion socioprofessionnelle	92
2.4.4. Le capital ou pouvoir symbolique	94

2.5. Le travail et la dépossession sociale chez Pierre Bourdieu	101
2.5.1. Repossession sociale et ses conditions de possibilité	105
2.6. L'insertion sociale par l'économie ou la recapitalisation des vaincus ..	109
Conclusion	114
<i>Chapitre 3. Des transformations du marché du travail et des politiques sociales.....</i>	119
Introduction.....	119
3.1. De la déstabilisation de la société salariale	121
3.2. De la désindustrialisation des quartiers ouvriers.....	126
3.2.1. Du triomphe de la révolution néolibérale	131
3.3. De l'émergence du précaire : les statuts du travail en deçà de l'emploi ...	136
3.3.1. Des flexibilités du travail comme désappropriation sociale	143
3.3.2. Le travail temporaire et la dépossession sociale dans le cas de Days Labor.....	145
3.3.3. Le travail à temps partiel et la dépossession sociale	149
3.3.4. La dépossession sociale à travers le travail indépendant et autres types de travail atypique	152
3.4. Les politiques de protection sociale dans le tournant du précaire.....	158
3.4.1. Genèse et nature des réformes de politiques sociales au Québec et au Canada	159
3.4.2. Transformations des politiques sociales canadiennes et québécoises.....	163
3.4.2.1. Réformes de l'assurance-chômage.....	164
3.4.2.2. Réformes de l'assistance sociale	166
3.4.2.3. Les réformes des allocations familiales.....	166
3.4.3. Manque de protection sociale au Canada : regard de la Commission Arthurs	168
3.4.4. Manques de protection sociale au Québec : regard de la commission Bernier.....	170
3.4.5. Un cas révélateur de ces manques de protection : le travail indépendant.....	172
3.4.6. Protection des travailleurs vulnérables dans les priorités gouvernementales	174
Conclusion	176
<i>Chapitre 4. Perspective de récits de pratique des intervenants et de trois moments de trajectoire des participants</i>	179
Introduction.....	179
4.1. Esquisse de l'objet et des objectifs de recherche.....	179
4.1.1. Objectifs de la recherche	180
4.1.2. Stratégie de la recherche	181
4.2. Une méthodologie axée sur les méthodes documentaire et d'entretien.....	182
4.2.1. La méthode documentaire	182
4.2.2. Méthode d'entretien de recherche.....	183
4.2.3. Une méthodologie adaptée aux contraintes de terrain.....	185
4.3. Le terrain et l'échantillon de la recherche.....	188
4.4. La construction du guide d'entretien	193
4.5. L'analyse des données.....	197
4.6. Les difficultés de mise en œuvre.....	200

4.7. De la gestion du décalage temporel	201
4.7. Conclusion	202
Chapitre 5. Présentation des données : les entreprises, les dirigeants et intervenants et les participants	203
Introduction.....	203
5.1. Présentation des données collectées et des agents interviewés.....	203
5.2. Les entreprises d'insertion du Québec : ce qu'elles sont et les caractéristiques	209
5.2.1. Ce que sont les entreprises d'insertion	209
5.2.2. Caractéristiques des entreprises d'insertion	211
5.2.2.1. Quelques constats	221
5.3. Caractéristiques des bénéficiaires selon des cadres d'entreprises d'insertion	222
5.3.1. L'absence de pouvoir économique des participants et participantes.....	223
5.3.2. Le capital scolaire ou culturel, l'âge, l'origine et la discrimination ethniques dans les entreprises pour jeunes	226
5.3.2.1. L'origine ethnique dans les entreprises d'insertion pour jeunes	230
5.3.3. La prédominance ethnique et le capital culturel dans les entreprises accueillant un public plus diversifié.....	232
Conclusion	235
Chapitre 6. De la mission des entreprises d'insertion.....	238
Introduction.....	238
6.1. Adaptation, qualification ou lutte contre l'exclusion et la pauvreté ?	240
6.1.1. La mission déclarée des entreprises d'insertion sociale	240
6.1.1.1. Première catégorie : lutte à l'exclusion et à la pauvreté.....	244
6.1.1.2. Deuxième catégorie : qualification-resocialisation	246
6.1.1.3. Troisième catégorie : l'adaptation.....	248
6.1.2. Les critères de catégorisation de la mission	251
6.2. La recapitalisation des bénéficiaires : la double connotation de la mission	257
6.2.1. Les entreprises à mission tournée vers d'adaptation aux besoins du marché.	263
6.2.2. La mission de recapitalisation tournée vers la qualification-resocialisation	266
6.2.3. Une mission tournée vers la lutte contre l'exclusion et/ou la pauvreté	274
6.2.3.1. Des activités au-delà de l'employabilité	275
6.2.3.2. Le public cible ou les bénéficiaires	276
6.2.3.3. Resocialisation et rapport au métier	280
Conclusion	285
Chapitre 7. La formation sociale du sous-champ économique des entreprises d'insertion	290
Introduction.....	290
7.1. Survol historique du sous-champ d'entreprises d'insertion	292
7.1.1. La particularité entrepreneuriale des entreprises d'insertion	296

7.2. L'État et la constitution du sous-champ d'insertion	301
7.3. La niche de marché des Entreprises d'insertion.....	305
7.4. Du recrutement de la main-d'œuvre des entreprises d'insertion.....	309
7.4.1. Différences et similitudes dans le processus de recrutement	312
7.4.2. De la clause de départ : reconnaître son échec et s'approprier l'intervention sociale	314
7.4.3. Le recrutement comme condition de succès de l'entreprise : l'art de sélectionner les participants et participantes	323
7.4.3.1. La stratégie d'évitement des cas lourds ou trop lourds	327
7.4.3.2. La diversification contre l'homogénéité	332
7.5. La division sociale et ethnique du travail dans les entreprises d'insertion	336
7.5.1. De l'articulation de l'économique et du social dans les entreprises d'insertion	337
7.5.2. La division ethnique du travail au sein des entreprises d'insertion	339
Conclusion	343
<i>Chapitre 8. De la capitalisation des vaincus postfordistes : la formation des travailleurs précaires polyvalents</i>	<i>345</i>
Introduction.....	345
8.1. Les vaincus postfordistes : la formation du capital spécifique.....	347
8.1.1. La fabrique du capital spécifique chez les entreprises tournées vers l'adaptation et la requalification.....	349
8.1.2. La formation du capital spécifique dans les entreprises à dominante immigrante	359
8.2. La repossession sociale des vaincus en termes de capital technique : le rapport au métier	367
8.2.1. La transmission du capital technique dans les entreprises d'adaptation	370
8.2.2. La transmission du capital technique dans les entreprises de qualification-resocialisation	376
8.2.3. La transmission du capital technique dans les entreprises de lutte à l'exclusion et à la pauvreté	384
8.3. L'acquisition d'un capital informationnel à la recherche d'emploi	396
8.3.1. Le capital informationnel lié au marché du travail	396
8.3.2. Le capital informationnel lié à l'embauche : le <i>curriculum vitae</i> et les personnes de référence.....	398
8.4. De l'accès au capital social et aux ressources communautaires.....	409
8.4.1.- La connexion à des ressources diverses	410
Conclusion	416
<i>Chapitre 9. La (re)capitalisation : en quoi le parcours d'insertion est-il propice pour la trajectoire des participants ?</i>	<i>421</i>
Introduction.....	421
9.1. De la dépossession sociale : comment devient-on participants et participantes à l'entreprise d'insertion ?	423
9.1.1. La décapitalisation économique des bénéficiaires dépendants et la raison d'être du parcours	430
9.1.2. La décapitalisation économique des précaires avant le parcours.....	437

9.2. Portraits-types des bénéficiaires des entreprises d'insertion.....	444
9.2.1. Portrait-type des jeunes précaires satisfaits de leur parcours	446
9.2.2. Portrait-type des mères de jeunes enfants satisfaites.....	450
9.2.2.1. Profil-type des mères précaires.....	451
9.2.2.2. Profil-type des mères au foyer satisfaites de leur parcours	455
9.2.3. Profil-type des mères immigrantes nouvellement venues au Québec satisfaites de leur parcours	458
9.3. Portraits-types des bénéficiaires insatisfaits ou déçus de leur parcours ..	461
9.4. La capitalisation et l'insertion des bénéficiaires	465
9.4.1. La capitalisation des bénéficiaires : le cas des jeunes satisfaits et des mères précaires	466
3.4.1.1. La formation du capital technique des bénéficiaires chez les jeunes satisfaits et les mères précaires	467
3.4.1.2. La formation du capital spécifique ou des habitus professionnels	474
3.4.1.3. La formation d'autres espèces de capital acquis : capital social, capital symbolique et capital informationnel	483
9.4.2. L'insertion <i>post-parcours</i> des bénéficiaires interviewés	486
9.4.2.1. Des bénéficiaires évoluant vers le non-emploi	488
9.4.2.2. Des bénéficiaires évoluant entre sous-emploi et précarité de travail et d'emploi	490
9.4.2.3. Des bénéficiaires évoluant vers la stabilité de l'emploi	494
Conclusion	497
<i>Conclusion générale</i>.....	501
<i>Bibliographie</i>.....	518
<i>Annexe</i>.....	535

Introduction générale

Cette thèse envisage la formation du secteur de l'économie sociale au Québec, après les années 1980, comme vecteur d'insertion des populations marginales et marginalisées. En termes pratiques, divers travaux s'accordent sur le caractère novateur de cette pratique sociale et la sous-qualification de ses destinataires (chômeurs, assistés sociaux, femmes isolées à domicile, jeunes marginalisés et à sociabilités « déviantes »)¹. Certains d'entre eux² incarnent, par suite d'une épreuve de maladie chronique ou d'un problème de toxicomanie, l'échec à répétition³, menant à des formes d'inadaptation ou de « handicaps sociaux »⁴. D'autres, aujourd'hui, en nombre croissant sont constitués de personnes immigrantes sans expérience canadienne ou en situation de non-reconnaissance de leurs acquis prémigratoires⁵. Fragilisés ou stigmatisés dans leurs rapports à la société, ils sont exclus du marché du travail. Toutefois, certains d'entre eux, qui ont accédé au marché du travail, se caractérisent par le grand nombre d'emplois occupés dans un court laps de temps⁶ : leur problème est lié non pas à l'incapacité de travailler ou de trouver un emploi,

¹ COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ) (2004), *Étude sur les besoins de la clientèle jeunesse des entreprises d'insertion montréalaises*. http://www.collectif.qc.ca/content/ceiq/doc/etudes/Etude_jeunes_Mtl2004.pdf page consultée le 22 mai 2018. Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004a). « Les entreprises d'insertion sociale », *Les politiques sociales*, No. 3 et 4, pp. 81-90 ; Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004). *Citoyenneté et pauvreté. Politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et de lutte contre la pauvreté*, Québec, Presses de l'Université du Québec ; Sarah DUFOUR, Charles FILLION, Patrice RODRIGUEZ et Catherine VAILLANCOURT-LAFLAMME (2001). « L'évaluation des entreprises d'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative », *Les Cahiers de recherche sociologique*, no 35, 101-123 ; Danièle BORDELEAU (1997), « Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec », *Économies et solidarités*, Vol. 28, no.2, 75-93.

² Ce terme désigne autant les hommes que les femmes. Aux fins de concision, nous évitons de féminiser à tout instant. Autant que possible, nous employons des termes plus génériques pour représenter les deux sexes.

³ Sarah DUFOUR et Al. (2001), *Ibid* ; Danièle BORDELEAU (1997), *Ibid* et CEIQ (2004), *Op. cit.*

⁴ Mircea VULTUR (2005), « Aux marges de l'insertion sociale et professionnelle, étude des jeunes "désengagés" », *Nouvelle Pratique Sociale*, vol. 17, no.2, 95-108 ; Josée AUDET et Pierre-André JULIEN (2006), « L'entrepreneuriat social au Québec. L'exemple des centres de formation en entreprise et récupération » dans *Recherches sociologiques*, XLVII, 1, 69-94.

⁵ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004a), *Op.cit.*

⁶ Alfred PIERRE (2009), « Les entreprises d'insertion sociale à Montréal : trajectoire des participants », *Lien social et politiques*, no. 61, p. 171-185.

mais à « l'incapacité de le garder »⁷. Considérés comme étant potentiellement candidats à l'aide sociale, ils sont systématiquement sujets de politiques ciblées d'insertion sociale par l'emploi⁸, de politiques de « réingénierie » de l'État qui cherche l'efficacité au moindre coût⁹ et de politiques visant à substituer l'activation sociale à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion¹⁰. Parmi les populations ciblées, il y a les jeunes issus des familles d'accueil et des Centres-jeunesse qui sont particulièrement visés par des mesures de prévention afin d'éviter la perpétuation de l'assistance sociale « intergénérationnelle¹¹ ». C'est cette population en situation d'exclusion sociale qui mobilise l'intérêt des entreprises d'insertion au sein desquelles les individus sont engagés comme main-d'œuvre, mais subventionnés par Emploi-Québec qui reste alors l'autorité de recrutement en dernière instance, c'est-à-dire celle qui décide d'admettre ou non le postulant dans le programme¹². De ce fait, ils sont à l'intersection de l'emploi et de l'assistance sociale et doivent suivre un parcours individualisé dans lequel tout le processus est focalisé sur la transition vers l'emploi et, le cas échéant, avec un retour possible aux études¹³. Emploi-Québec se base sur ces deux critères ou déterminants du succès du parcours pour évaluer le mandat dont ces entreprises sont investies. Pour les définir, les recherches québécoises se réfèrent souvent aux sept critères négociés entre Emploi-Québec et le Collectif des Entreprises d'insertion du Québec

⁷ CEIQ (2004), *op.cit.*

⁸ Geneviève SHIELDS (2006), *Dynamique partenariales dans le champ de la main-d'œuvre (1996-2003). Le défi d'une nouvelle gouvernance québécoise impliquant les organisations communautaires d'insertion*, Cahiers du LAREPS, Université du Québec à Montréal, no. 06-01.

⁹ Gérard BOISMENU, Pascale DUFOR et Dennis SAINT-MARTIN (2004). *Ambitions libérales et écueils politiques : réalisations et promesses du gouvernement Charest*, Paris, Athéna.

¹⁰ Alain NOËL (2004). « De la loi au plan d'action », *Les politiques sociales*, Liège, No. 3 et 4, pp. 72-80; voir aussi Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), « Austérité, flexibilité et Précarité au Québec : la fuite en avant », *Labour/Le Travail*, 81, p. 119-157.

¹¹ André ARCHAMBAULT (2006), *op. cit.* Au contraire, d'autres études semblent infirmer l'hypothèse d'une transmission intergénérationnelle de la culture assistancielle à l'origine des politiques d'activation. Les faits rapportés soutiennent plutôt l'idée d'une précarisation intergénérationnelle des prestataires d'aide sociale. Parmi ces études, on peut citer CEIQ (2004), *op. cit.*; Martin GOYETTE, Céline BELLOT et Jean PANET-RAYMOND (2006). *Le projet solidarité jeunesse. Dynamique partenariales et insertion des jeunes en difficultés*, Québec, Presse de l'Université du Québec.

¹² Alfred PIERRE (2009), *op. cit.*, p. 176 ; Yanick NOISEUX (2004), Un portrait des initiatives de formation par le travail et d'insertion socioprofessionnelle au Québec. <https://depot.erudit.org/bitstream/004256dd/1/R-15-2004.pdf> page consultée le 19 septembre 2020, p. 21.

¹³ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS, 2005). *Rapports de la ministre de l'Emploi et de la solidarité sociale. Sur l'application de certaines dispositions de la loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, Québec.

(CEIQ). Dans un effort conceptuel et de synthèse, Mircea Vultur appelle ainsi « des organismes à but non lucratif gérant une activité économique de service d'une mission locale, et ce, tout en produisant et en commercialisant des biens et services », qui forment des jeunes adultes sur les plans personnel, social et professionnel et qui leur permettent de bénéficier « d'une aide dans le développement des habiletés et d'un accompagnement dans leur recherche d'emploi en exerçant une fonction de « passerelle » vers l'école et le marché du travail »¹⁴. En d'autres termes, elles sont une entreprise particulière poursuivant une visée de formation en vue d'accomplir un service de mission locale ou un mandat qui leur est délégué de préparer des exclus au marché du travail et de reconstituer leurs identités. En tant que telles, elles se démarquent des entreprises à but lucratif. En Europe, elles sont appelées « entreprises sociales d'insertion » et sont définies comme suit par une étude l'OCDE :

« Toute activité privée, d'intérêt général, organisée à partir d'une démarche entrepreneuriale, et n'ayant pas comme raison d'existence la maximisation des profits, mais la satisfaction de certains objectifs économiques et sociaux ainsi que la capacité de mettre en place par la production de biens ou de services des solutions innovantes aux problèmes d'exclusion et de chômage »¹⁵.

Ces entreprises doivent combiner des ressources marchandes, non marchandes et non monétaires. Elles peuvent mobiliser des subventions publiques (de l'État ou des collectivités territoriales) en raison de leur utilité sociale en termes de satisfaction de l'intérêt général. Elles ont la particularité de mobiliser le travail social, l'intervention psychosociale pour encadrer leurs travailleurs. Elles forment ainsi le cadre social dans lequel d'importants efforts sont déployés pour renverser le processus d'exclusion sociale

¹⁴ Mircea VULTUR (2003), « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagées ». Analyse du programme d'intervention de La Relique », INRS, Observatoire Jeunesse et Société. http://espace.inrs.ca/id/eprint/5050/1/rap2003_09.pdf page consultée le 21 septembre 2020.

¹⁵ OCDE (1999), Les Entreprises sociales, Paris, OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264282339-fr.pdf?expires=1526778565&id=id&accname=ocid43014084&checksum=05853370EC1CFB61505875679ED79FDB> page consultée le 19 mai 2018.

des personnes qui y arrivent, à l'instar des malades qui entrent à l'hôpital, en situation de grandes urgences sociales¹⁶.

Si, isolé, sans travail et sans revenu, ce public désaffilié du système¹⁷ est l'incarnation de l'échec en soi, ces entreprises elles-mêmes incarnent le social dans un sens proche d'Axel Honneth : « le social consiste essentiellement en une lutte pour la reconnaissance mutuelle »¹⁸. C'est le déni de reconnaissance de ces personnes fondant la question sociale postfordiste qui impulse l'intervention desdites entreprises dans la lutte pour l'existence sociale des exclus en vue d'instituer leur droit à un statut de travailleur. Le mouvement d'insertion permet ainsi de convertir le revenu d'assistance sociale en salaire pour lutter contre l'exclusion de l'emploi et de miser sur l'intervention sociale pour transformer leurs dispositions sociales. En vertu de quoi nous soutenons ici qu'on ne peut pas comprendre cette mission sans analyser les formes d'intervention qui ont cours dans ces entreprises et leurs impacts en termes de reconstruction des dispositions des participants. Aussi le contexte dans lequel elles opèrent et les caractéristiques structurelles du marché du travail doivent-ils retenir l'attention. Voilà pourquoi cette thèse cherche à comprendre en quoi l'intervention sociale dans ces entreprises, entendue comme l'agir bienveillant dans le cadre des métiers relationnels visant à modifier un processus ou un système¹⁹, permet-elle de renverser le processus d'exclusion sociale et de réinsérer durablement les exclus dans le marché du travail ?

¹⁶ Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (1999), « L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche », *Lien social et politiques*, (41), p. 105-118 ; Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (2005), « L'économie sociale : diversité des définitions et des constructions théoriques », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 32 | 2005, mis en ligne le 01 juillet 2005, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/852>.

¹⁷ Robert CASTEL (2005), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.

¹⁸ Axel HONNETH (2015), *Ce que le social veut dire. II. Les pathologies de la raison* (traduction française), Paris, Éditions Gallimard, p. 30.

¹⁹ Yves LENOIR (2009). « Intervention éducative, un construit théorique pour analyser les pratiques d'enseignement », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, Vol. 12, no.1, pp. 9-29.

1. Objet de recherche

Dans ce cadre, notre recherche a pour objet la pratique d'insertion sociale dans les entreprises d'insertion, c'est-à-dire ce que fait et défait l'intervention sociale dans les dispositions individuelles des travailleurs marginalisés et dans l'encastrement de l'économie dans le social. Il s'agit de comprendre le double mouvement inauguré par et dans ces entreprises : 1) l'encastrement de l'économie dans le social, dans le double sens de l'immersion du processus de production de biens ou de services dans les structures sociales²⁰ et de la primauté du travail sur le capital²¹; 2) la resocialisation par le travail, c'est-à-dire la reconstruction des dispositions individuelles, des *habitus*, par le moyen de l'intervention sociale axée sur un processus disciplinaire²². Cet intérêt prend corps sur de vastes discussions suscitées par cette innovation sociale dans les sciences sociales tant par les promoteurs que par les critiques.

En effet, cette manière de penser l'insertion des exclus crée des tensions au sein même de l'économie sociale ou de l'économie solidaire. En France, Bernard Eme et Jean-Louis Laville expriment un malaise face au rôle de passerelle ou de sas des entreprises d'insertion vers le marché du travail parce que les emplois créés sont toujours provisoires. Selon eux, l'économie d'insertion s'inscrit trop dans l'orbite néolibérale. La jonction de l'économie et du social qu'elle préconise reste localement dominée par des rapports de sous-traitance avec le privé ou le public²³. En d'autres termes, l'innovation dont il est question est loin de faire figure d'alternative en raison de sa dépendance aux politiques sociales. Au Québec, Lévesque et Mendell semblent détecter les mêmes tensions lorsqu'ils comparent la pratique

²⁰ Pierre BOURDIEU (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

²¹ Benoît LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (2005 ; 1999), *op.cit.*

²² Serge EBERSOLD (2004), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur » dans Actes de recherche en Sciences sociales, no. 154, pp. 94-102 ; Aziz JELLAB (1998), « De l'insertion à la socialisation. Mission locale, jeunes 16-25 ans et problématique de l'exclusion », Formation Emploi, N.62, p. 33-47. Maéva DUCHÈNE et Christine POPLIMONT (2013), « Insertion professionnelle, socialisation des jeunes français "sans qualification" et formation par alternance », *Éducation et socialisation* [En ligne], 34 | 2013, mis en ligne le 05 décembre 2013, consulté le 04 mai 2018. URL : <http://journals.openedition.org/edso/460>.

²³ Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE (1999), « Effritement du salariat et perspective de l'économie solidaire » dans Marc-Henri Soulet (Éd.), *Le travail, Nouvelle question sociale*, Éditions Universités Fribourg Suisse, pp. 329-359.

d'insertion sociale à l'arrivée des malades dans les salles d'urgence hospitalière²⁴. Il en est de même d'une étude de l'OCDE selon laquelle ces entreprises soutiennent et anticipent la réforme des États-providence, c'est-à-dire qu'elles alimentent son démantèlement. Elles permettent une diminution substantielle - de plus de moitié - des dépenses de l'État français, par exemple, par tête de chômeur²⁵. Ce qui laisse entendre que ces entreprises peuvent être instrumentalisées par les politiques publiques actives. Dans un récent article, Jérôme Gautié montre ainsi que la configuration des États-providence classiques a beaucoup changé avec l'application des politiques actives²⁶. En somme, le doute est jeté depuis plusieurs décennies sur la véritable mission de ces entreprises : s'agit-il de celle d'adaptation des travailleurs aux transformations du marché du travail, de l'activation des assistés sociaux actuels ou potentiels ou de lutte contre la pauvreté et l'exclusion ? Ou serait-il plutôt, au sens de Pierre Rosanvallon²⁷, le développement d'un nouveau secteur de l'économie de services, non marchand, qui vise la resocialisation et le réapprentissage professionnel de ces assistés sociaux ?

En Europe, la plupart des chercheurs reconnaissent la manifestation constante d'une crise de l'emploi. Les entreprises d'insertion semblent constituer un dispositif de gestion du chômage sans nécessairement en attribuer la responsabilité à la sous-qualification des travailleurs. En Amérique du Nord et au Québec en particulier, le contexte de la décennie 2000 est tout autre. On vivait une situation de quasi-plein emploi. Par exemple, le taux de chômage au Québec a atteint son plus bas niveau en octobre 2008, soit 5,8 %²⁸. On parle plutôt de pénurie de travailleurs, ce qui laisse supposer que l'exclusion du marché du travail

²⁴ Benoît LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (1999), *op. cit.*

²⁵ OCDEC (1999), *Les entreprises sociales*, Paris, Éditions OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264282339-fr.pdf?expires=1527029728&id=id&accname=ocid43014084&checksum=A50E34551BE01BB9683025BF94BF6E85> page consultée le 22 mai 2018.

²⁶ Jérôme GAUTIÉ (2016), « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage : problématiques, catégories et indicateurs », *Idées économiques et sociales*, vol. 3, No. 185, p. 8-18.

²⁷ Pierre ROSANVALLON (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil.

²⁸ Eric NOEL (2017), *Automatisation, nouveaux modèles d'affaires et emploi : une prospective québécoise*, Montréal, Institut du Québec. http://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/9406_automatisation-nouveaux-mod%C3%A8les-d-affaires-et-emploi_idq_br.pdf page consultée le 20 mai 2018.

puisse découler des caractéristiques individuelles²⁹. Cela accrédirait la thèse de l'inadaptation individuelle et le besoin de resocialisation par le travail. Mais, c'est oublier d'autres dimensions structurelles de la question sociale postfordiste. À l'instar de ce que Joseph Stiglitz appelle *La grande fracture* pour les États-Unis, l'accumulation sans partage des richesses produites par une minorité de richissimes individus qui représente 1 % de la population contre les 99 %, la grande majorité de la population qui se paupérise³⁰, Yanick Noisieux qualifie de « grande transformation », les changements affectant le travail et les relations d'emploi. On assiste donc à l'explosion du travail atypique et précaire dont les trois facettes sont le bas salaire, la faible protection sociale et l'accès restreint à la syndicalisation³¹. Pour sa part, Pierre-Joseph Ulysse insiste sur un double processus de précarisation de l'emploi et de paupérisation de la population active travaillant au bas de l'échelle. La grande majorité de ces salariés n'ont pas d'accès à l'avancement professionnel, ni aux avantages sociaux complémentaires (plan d'assurance médicale complémentaire, soins dentaires, assurance invalidité ou régime de retraite), ni à des conditions intéressantes en termes d'horaire et de rémunération³². On vit, dit-il, un profond paradoxe : bien que la flexibilité et la précarité aillent de pair, la flexibilisation du marché du travail est préconisée pour combattre le chômage. Bref, ces nouvelles données

²⁹ *Ibid*, p. 10. Pour certains auteurs, cependant, ce qui est assimilé à la pénurie de travailleurs ne révèle en réalité que certaines difficultés de recrutement de la part des employeurs. Voir André GRENIER (2011), « Les pénuries de main-d'œuvre guettent-elles le marché du travail québécois ? », *Regard sur le travail*, Vol. 7, no. 2, p. 1-12; Mircea VULTUR (2009), « Les difficultés de recrutement : quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH des entreprises de la région du Québec », *Revue interventions économiques*, 40, p. 1-14.

³⁰ Joseph E. STIGLITZ (2015), *La grande fracture. Les sociétés inégalitaires et ce que nous pouvons faire pour les changer* (trad. Française), Mayenne, LLL les Liens qui libèrent.

³¹ Yanick NOISEUX (2015), « La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité » dans Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMANN et Fernando J. Pires de SOUSA (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du travail, Érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 109-137; Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), « Austérité, flexibilité et Précarité au Québec : la fuite en avant », *Labour/Le Travail*, 81, p. 119-157.

³² Pierre-Joseph ULYSSE (2015), « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres : l'intérêt de la comparaison Québec-Brésil » dans Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMANN et Fernando J. Pires de SOUSA (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du travail, Érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 13-22.

renforcent davantage les doutes sur la possibilité de renverser le processus d'exclusion sociale par la resocialisation des participants.

En somme, notre ambition dans cette thèse est de comprendre, dans les termes de Pierre Bourdieu, comment ces problèmes structurels agissent sur les habitus des travailleurs marginalisés ou sur leurs dispositions. Cette approche du marché du travail permet de confronter celle des entreprises d'insertion sociale en concevant ces dernières comme un sous-champ du champ économique et un inter-champs, c'est-à-dire un espace de rencontre des acteurs et des préoccupations du milieu communautaire, du marché et de la politique bureaucratique. Elle permet alors de mettre en relation la pratique du parcours individualisé d'insertion, dans ce que l'intervention sociale permet de faire et défaire sur les participants, avec les préoccupations croisées des champs économique (marché) et politique (administration des politiques sociales et d'emploi à travers l'Emploi-Québec). En d'autres termes, il s'agira de lier une analyse des trajectoires individuelles avec celle de la configuration des relations structurelles dans laquelle les premières sont forgées et prennent leurs formes.

2. Point d'appui théorique et fondements de la recherche

S'appuyant sur la théorie des champs de Pierre Bourdieu, cette étude s'inscrit dans le prolongement de sa réflexion. Avec lui, nous cherchons à comprendre le rapport des populations exclues dans le champ économique, plus spécialement, les marchés du travail, où la position occupée est fonction des types de capital détenu (capital économique, capital culturel, capital social et capital symbolique)³³. Socialement largement dépossédés de toute espèce de capital convertible en valeurs sociales³⁴, les exclus, dans le sens des « inutiles au monde » ou des « désaffiliés » de Robert Castel, sont ceux qui n'ont pas assez de ressources pour payer leur droit d'entrée dans le champ (marché du travail) ou qui sont appauvris et perdent la capacité ou l'intérêt de continuer à investir dans le jeu : vaincus dans leur lutte

³³ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *Invitation à la sociologie réflexive*, Paris, Éditions du Seuil [1992].

³⁴ Robert Castel (1995), *Op. cit.*

pour exister socialement, pour la reconnaissance, ils sont devenus sans importance sociale³⁵. Mais, peu avant, dans *La misère du monde*, il a soutenu : « ce que le monde social a fait, le monde social peut, armé de ce savoir, le défaire »³⁶. En nous appuyant sur l'auteur, nous étudions, en lien avec cette énigme de la dépossession sociale des exclus, celle de la repossession possible de ces personnes et de leur retour dans le champ économique, en prenant au sérieux les entreprises d'insertion sociale et leur pratique d'intervention sociale comme un espace de recapitalisation. Nous le ferons en interrogeant ce que peut faire l'intervention sociale.

En effet, dans un article paru en 2017 sur les approches des inégalités sociales, Christopher McAll a soulevé cette énigme à étudier. Selon lui, dès que la société est pensée comme un corps ou un organisme, il est impossible d'accepter que certaines de ses parties soient dysfonctionnelles. C'est le cas, dit-il, contrairement à Bourdieu pour qui la possession est socialement déterminée par les rapports sociaux, dans toutes les approches basées sur le capital culturel et social dans lesquelles « la pauvreté des individus est attribuée à un déficit accumulé » (p. 91)³⁷. En cela, la théorie de l'espace ou du champ de Bourdieu est mobilisée pour comprendre les enjeux et les conditions de possibilité du renversement de l'exclusion socioéconomique que proposent les entreprises d'insertion sociale. Celles-ci ont aussi la particularité de subvertir la théorie bourdieusienne des champs, étant les seules entreprises, par définition, qui font de la dépossession (ou de l'absence totale de capital ou de pouvoir), la condition d'accessibilité à leurs emplois. Dans la continuité de Bourdieu, nous cherchons à comprendre en quoi la pratique de resocialisation par le travail, grâce à l'intervention sociale, permettrait de (re)capitaliser les exclus dans le marché du travail, les vaincus dans la lutte pour la reconnaissance sociale.

³⁵ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil, p. 284.

³⁶ Pierre BOURDIEU (dir.) (1993), *La Misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil, p. 1454.

³⁷ Christopher MCALL (2017), « Des brèches dans le mur : inégalités sociales, sociologie et savoirs d'expérience », *Sociologie et sociétés*, 49(1), 89–117. Doi:10.7202/1042807ar.

Telle qu'elle est posée, dans *Méditations pascaliennes*, cette énigme est révélatrice de la question sociale postfordiste, qui n'est pas résolue, autour des conditions de possibilité de recapitaliser les exclus dans un champ donné afin qu'ils puissent reconquérir leur droit d'entrée et réinvestir dans le jeu, dans la lutte pour l'appropriation ou la réappropriation des ressources. Cette énigme est au cœur de notre problématique de recherche dont nous tenons à préciser ci-dessous la pertinence.

3. Pertinences sociale et théorique

Comme nous le montrerons dans la suite du texte, l'insertion sociale est au cœur de la théorie sociologique. Elle y est une notion aussi fondamentale que ce que le chômage représente dans la théorie économique classique, le substitut de la notion de social dénié. Pour le sociologue, l'insertion est une notion centrale qui préfigure le social comme réalité *sui generis*. De la théorie de l'intégration sociale/la cohésion sociale d'Émile Durkheim dans *De la Division du travail social* (1893) et dans *Le suicide* (1897) à celle de Robert Castel dans *Les métamorphoses de la question sociale* (1995), elle désigne une dynamique d'implication personnelle dans un ancrage social et institutionnel en vertu duquel s'organise le processus de réalisation de soi. Est intégré tout individu dont son ancrage assure une participation effective (matérielle, symbolique et spirituelle) dans le processus de production collective et de partage des richesses économiques, culturelles et symboliques³⁸. Dès lors, être intégré suppose l'appartenance à un cadre, à une structure sociale, dans lequel se fabrique un type de rapports aux autres, des rapports sociaux qui déterminent autant notre être que la possibilité ou la potentialité de notre devenir. Il y a là la constitution et la construction de différents liens ou d'attaches que la sociologie contemporaine décompose en liens interpersonnels, communautaires, et les liens professionnels ou institutionnels. Durkheim a montré comment se transforment ces rapports avec le cadre sociétal. La solidarité sociale, entendue comme la répartition continue de différents travaux humains entre groupes, entre générations et entre nations,

³⁸ Martine XIBERRAS (1993), *Les théories de l'exclusion*. Sociologies au quotidien, Paris, Méridiens Klincksieck.

est l'exemple parfait³⁹. Dans *Le suicide*, la théorie du double moi montre le processus de constitution des liens sociaux : le moi personnel dont les deux forces psychiques (l'égoïsme, l'amour de soi, et la démesure, la tendance à l'insatiabilité) sont inhérents à l'organisme. Tandis que le moi social dont les deux forces (intégration et réglementation) viennent conditionner les premières⁴⁰. De ce point de vue, la subjectivité individuelle présidant l'évolution de la trajectoire sociale ne peut construire son œuvre qu'en étroite relation avec les conditionnements sociaux, les relations sociales objectives. C'est à l'évolution, la transformation et la transposition de ces liens qu'on assiste donc dans les pays développés au fil de la transition du fordisme au postfordisme sous forme de la double inscription de l'individu dans le champ professionnel (le rapport à l'emploi et au travail) et le champ sociocommunautaire (les réseaux et formes de sociabilités). Robert Castel a eu le mérite de montrer qu'être intégré, dans un tel contexte, résulte nécessairement d'une combinaison du lien institutionnel à travers l'emploi stable suffisamment bien rémunéré et protégé (l'insertion professionnelle) et du lien communautaire (réseau de relations interpersonnelles). Au sens sociologique que nous retenons ici, l'insertion désigne cette double inscription sociale dans des structures significatives favorisant la production ou réalisation autonome de soi. Une structure significative en matière d'emploi peut être identifiée à ce que le Bureau international du Travail (BIT) appelle un « travail décent », c'est-à-dire un travail suffisamment rémunérateur, protégé, et exercé suivant les normes sanitaires, de liberté syndicale et de sécurité : « la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, équité, sécurité et de dignité »⁴¹. Selon Aziz Jellab, l'insertion est originellement d'ordre professionnel et désigne l'accès au travail et à l'emploi. Ce n'est qu'après les années 1970 qu'elle prend une nouvelle connotation dans les débats formation/emploi où elle renvoie aux préalables nécessaires à l'occupation d'un emploi (l'employabilité)⁴². C'est ce

³⁹ Émile, DURKHEIM (1960), *De la Division du travail social*, Paris, PUF [1893], p. 26-27.

⁴⁰ Émile DURKHEIM (1990). *Le suicide. Étude de sociologie*. Paris, cinquième édition, PUF, [1897].

⁴¹ Bureau international du Travail (1999), *Rapport du Directeur général : un travail décent*, Genève, Bureau international du travail Genève. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09625/09625\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09625/09625(1999-87).pdf) page consultée le 23 mai 2018, p. 7.

⁴² Aziz JELLAB (1997), « La mission locale face aux jeunes. Quelle socialisation pour quelle insertion ? », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Nouvelle série, Vol. 102, Crises sociales, Crise de l'organisation (Janvier-Juillet 1997), p. 85-106.

deuxième sens qui prévaut généralement dans un type d'emploi provisoire à visée formative et socialisatrice. Par exemple, on ne peut qu'être sceptique à l'idée que la plupart des participants québécois à un parcours d'insertion sociale sont caractérisés généralement par des incapacités de vivre un succès, de trouver un travail et de le garder. Aussi y a-t-il lieu d'être très surpris par la réduction des « problèmes familiaux, d'endettement et de gestion du budget personnel⁴³ » à la sous-socialisation des individus alors qu'ils sont révélateurs de leur rapport à la pauvreté et au travail précaire. On en fait une caractéristique centrale des principaux problèmes de socialisation adressés par les entreprises d'insertion⁴⁴. D'où nos inquiétudes à l'égard de ce que peut faire et défaire l'intervention dans ce cadre-là. Voilà pourquoi nous nous intéressons à l'appréhension ou à la signification du social à l'œuvre dans ce cadre de resocialisation des exclus. C'est ce cadre-là dans lequel, tout en affirmant que l'économie est sociale, on adopte une structure organisationnelle qui distingue le social, confié à la charge des intervenants psychosociaux, et l'économique, qui relève des intervenants coordonnant la production ou l'insertion et l'activité de recherche d'emploi. Ce scepticisme génère un doute méthodologique et épistémique pour comprendre le processus de qualification des participants et la possible transformation de leurs habitus, leur système de dispositions sociales. Il s'agit aussi de révéler en quoi consiste la véritable mission des entreprises d'insertion sociale. Nous voulons l'appréhender à partir de la mise en œuvre même des formes d'intervention, c'est-à-dire au-delà du manifestement prescriptif, de l'objectif fixé, donc dans les faits. Est-ce qu'il s'agit d'une mission d'adaptation des travailleurs aux caractéristiques et exigences du marché du travail, de rationalisation ou de réajustement de leurs comportements socioéconomiques pour les rendre plus pragmatiques dans leurs aspirations à l'emploi, de qualification professionnelle ou d'acquisition d'un métier, de connexion aux réseaux pourvoyeurs d'emplois, de reconstruction de leurs dispositions sociales ou d'une mission de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ?

En effet, prendre sociologiquement au sérieux le double discours sur l'économie et le social dans l'insertion sociale consiste pour le sociologue à répondre à sa mission vis-à-vis de la

⁴³ *Ibid*, p. 35.

⁴⁴ CEIQ (2004), Op. cit.

demande sociale⁴⁵ ou à prendre pour objet une configuration problématique dans le sens de Castel⁴⁶. Cela est d'autant plus important que plusieurs pays de l'OCDE notamment le Royaume-Uni, l'Italie, la France, le Portugal, etc., ont légiféré sur ce type d'entreprises (entreprises d'insertion au Québec ou entreprises sociales d'insertion en Europe) en leur conférant la mission d'intégrer les exclus sociaux⁴⁷. L'encastrement social de cette économie en est aussi une autre motivation. Alors qu'elles ont pour mission de réhabiliter les exclus, ces entreprises sont aussi enclines à revitaliser les territoires locaux⁴⁸ tout en représentant une médiation entre l'État et les citoyens⁴⁹. Pour ces différentes raisons, elles constituent pour nous un objet sociologique de premier plan.

En somme, cette thèse a pour pertinence théorique de penser l'énigme de la dépossession et de la repossesion sociales des ressources et des pouvoirs conçus en théorie comme capitaux dans le contexte postfordiste marqué par l'expansion de la dérégulation/libéralisation économique et l'explosion du travail atypique et précaire. Il s'agit de comprendre la reconfiguration des inégalités sociales objectivées dans le croisement de la responsabilité individuelle, de l'exigence de l'employabilité et de la « re-marchandisation » du travail, au sens où l'entend Gösta Esping-Andersen⁵⁰, en parallèle avec la promotion internationale de l'idée de travail décent pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Et cela, c'est dans la poursuite de l'intérêt théorique de cerner, avec Bourdieu et dans sa continuité, la signification du « social », qui est à l'œuvre dans les

⁴⁵ Zygmunt Bauman (2000), « Afterthought. On Writing; On Writing sociology », dans *Liquid modernity*, Cambridge, Polity Press, pp. 202-216.

⁴⁶ Robert CASTEL (2004). « La sociologie et la réponse à la demande sociale » dans Bernard Lahire (dir.) *A quoi sert la sociologie*, Paris, La découverte, p. 67-77.

⁴⁷ OCDE (1999), *op. cit.* ; Jacques DEFOURNY (2004), « L'émergence du concept d'entreprise sociale » dans *Reflets perspectives de la vie économique*, t. 43, no.3, pp. 9-23.

⁴⁸ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004a). « Les entreprises d'insertion sociale », *Les politiques sociales*, No. 3 et 4, pp. 81-90 ; Sarah DUFOUR et al. (2001), *op. cit.*

⁴⁹ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2007). *Lutte contre la pauvreté, territorialité et développement social intégré. Le cas de Trois-Rivières*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

⁵⁰ Gösta ESPING-ANDERSEN (1999), *Les trois mondes de l'État-Providence. Essai sur le capitalisme moderne* (traduction française), Paris, PUF, [1990]. L'auteur appelle la démarchandisation le processus de réduction de la dépendance des individus vis-à-vis du marché. La re-marchandisation renvoie ici à un retour en force et renforcé de la dépendance du marché bien que les États, depuis 1999, à travers la notion du « travail décent » du Bureau international du Travail (BIT), soutiennent que le travail n'est pas une marchandise.

entreprises d'insertion selon les formes d'intervention sociale qu'elles préconisent pour requalifier les personnes les plus dépourvues en capitaux comme acteurs de leur vie et de leur situation.

Sa pertinence sociale consiste ainsi à décrire les épreuves liées aux exigences des dispositifs politiques d'activation sociale auxquelles sont confrontées ces personnes dépourvues, les populations en situation de désaffiliation ou de très grandes vulnérabilités, lorsque ces dernières acceptent de *jouer le jeu* de l'intervention sociale dans le cadre des entreprises d'insertion sociale. Nous chercherons ainsi à révéler les enjeux de ce dispositif d'encastrement social de l'économique en décrivant les acteurs en interaction directe, la rationalisation qui a cours et les adaptations nécessaires pour satisfaire de part et d'autre les injonctions sociales auxquelles ils font face. Si, comme le croient Bernard Eme et Jean-Louis Laville, la société se crée dans les interstices⁵¹, cet espace d'inter-champs entre le communautaire, le marché et l'État est parfaitement approprié pour révéler la portée de cette pratique d'insertion dans ses diverses appropriations sociales. En d'autres termes, les entreprises d'insertion à Montréal sont alors saisies comme un cas approprié pour révéler le sens et les propriétés de cette économie d'insertion par la pluralité de ses formes d'intervention sociale.

4. Esquisse méthodologique

Cette étude de cas donne la parole à trois groupes d'acteurs des entreprises d'insertion : les directeurs généraux, les intervenants et, dans une moindre mesure, les participants. Elle repose sur une double stratégie : la reconstitution des récits de pratique des directeurs généraux et des intervenants pour comprendre ce qui se fait, comment et pourquoi il se fait, d'une part, et, d'autre part, la reconstruction de trois moments des trajectoires des participants en vue de cerner qui ils sont, comment ils sont arrivés dans leur situation de désaffiliation et la possibilité de se repositionner dans le jeu social et le champ économique,

⁵¹ Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE (1999), « Effritement du salariat et perspective de l'économie solidaire » dans Marc-Henri Soulet (Éd.), *Le travail, Nouvelle question sociale*, Éditions Universités Fribourg Suisse, pp. 329-359.

en particulier. Le matériau de recherche comprend 69 entretiens en profondeur dont 36 sont réalisés avec les directeurs et intervenants et 33 avec les participants. Ces données discursives sont complétées et enrichies par et dans la confrontation avec la littérature disponible en la matière.

En ce qui concerne les objectifs poursuivis, nous voulons, plus largement, comprendre le sens et la signification du social à l'œuvre dans ces entreprises, explorer leur encastrement social et les interfaces qu'elles entretiennent avec les champs économique, politique et communautaire. Nous envisageons également de comprendre en quoi l'expérience d'un parcours individualisé d'insertion a été propice pour la trajectoire des participants qui cherchent à sortir de l'exclusion et de la pauvreté.

5. Structuration du de la thèse

Cette thèse est structurée en deux parties autour de neuf chapitres. Les quatre premiers sont d'ossature théorique et forment la première partie. Après avoir posé la question sociale postfordiste aux prismes de la sociologie et de la science économique, le premier chapitre construit l'objet de recherche des entreprises d'insertion, celui des personnes en situation de désaffiliation ou des vaincus dans la lutte pour le capital symbolique. On y interroge la prise en charge des exclus et la particularité d'une niche entrepreneuriale pour étayer la mission possible des entreprises, leur encastrement social. Le deuxième chapitre construit l'objet théorique au regard de la topologie sociale de Pierre Bourdieu. Il dégage le sens du concept d'insertion dans un champ donné et les principaux concepts de la théorie bourdieusienne permettant d'appréhender cette économie sociale d'insertion au Québec. Il s'en suit avec le concept du travail et de la dépossession sociale chez l'auteur. On montre ainsi comment la théorie de Bourdieu est appropriée pour cerner l'insertion sociale par l'économique, ce qu'il a convenu d'appeler la capitalisation des vaincus postfordistes. Dans le troisième chapitre, sont abordées les transformations du marché du travail et des politiques sociales en quatre sections. Il part de la déstabilisation de la société pour parvenir à deux aboutissements. Il s'agit, d'une part, d'un processus de désindustrialisation d'un nombre quartiers ouvriers qui ont été des bastions d'emplois de l'époque industrielle, volés en éclat par le mouvement de délocalisation d'entreprises, et, d'autre part, l'émergence

d'un précarat. Cela a vu le jour avec les flexibilités du travail qui mènent à la désappropriation sociale des travailleurs et travailleuses, dans le sens de la propriété sociale de Robert Castel, entendu comme un parangon de la propriété privée par quoi s'est matérialisée la citoyenneté sociale. On arrive ainsi aux différentes formes de travail atypique par lesquelles se mettent en place la dépossession sociale. Ces transformations du travail se conjuguent avec les transformations des politiques sociales au Québec et au Canada. Celles-ci montrent en essence l'offensive néolibérale qui ne se réduit pas à des politiques de libéralisation et de dérégulation, mais aussi à tout le montage des politiques publiques en vue de réduire les droits sociaux des citoyens en déniaient le social. Le quatrième chapitre est consacré à la méthodologie, la mise en forme de cette théorisation. On y explique la stratégie de recherche, la construction des données, qui s'arc-boute à l'articulation des récits de pratique de dirigeants et d'intervenants avec les données de trois moments de trajectoires sociale et professionnelle des bénéficiaires. Ainsi s'achève la première partie théorique.

La deuxième partie est constituée de cinq chapitres d'analyse empirique. Vient en premier lieu le chapitre 5 qui présente les données collectées et les acteurs ainsi que les caractéristiques des entreprises et des bénéficiaires. Il importe de prévenir les lecteurs et lectrices que pour préserver l'anonymisation des entreprises étudiées et des acteurs interviewés, nous avons choisi d'opter pour une description moins fine qu'il aurait fallu. Le jeu en vaut la chandelle, puisque cela relève des enjeux éthiques de la recherche. Le chapitre 6 traite de la mission des entreprises. Il répond à une question théorique qui cherche à décoder la mission sociale en lien avec le mandat délégué par Emploi-Québec aux organismes. S'agit-il d'une mission d'adaptation, d'activation, de requalification ou resocialisation ou d'une mission de lutte contre la pauvreté ? Notre réponse est claire. L'activation et l'exclusion sont une caractéristique générique de toutes les entreprises. On constate, cependant, qu'elles peuvent être distinguées selon leur visée qui tourne tantôt vers l'adaptation, tantôt vers la requalification-resocialisation ou vers la lutte contre l'exclusion et la pauvreté. Quant au chapitre 7, il traite de la formation du sous-champ économique des entreprises d'insertion. On part d'un survol historique montrant une double dynamique à l'origine du sous-champ : des initiatives d'en-bas qui les ont créées et des initiatives d'en-haut qui les soutiennent et les consolident. Cela a permis de montrer en quoi ces entreprises

relèvent d'un inter-champ, au sens qu'elles sont encastrées dans le communautaire, qu'elles sont dans le marché et qu'elles continuent d'être arbitrées par l'État qui les habite dans leurs orientations. Ce chapitre analyse aussi la niche de marché des entreprises d'insertion, leur particularité et ainsi que le processus de recrutement de la main-d'œuvre. Force est de constater la clause de départ qui définit leur spécificité, la prise de partie pour les exclus, qui porte les participants à reconnaître leur échec et à s'approprier l'intervention sociale pour se relever. Une des découvertes de la recherche ici exposée est liée à la division sociale et ethnique du travail dans ces entreprises qui reproduit la même hiérarchie d'emplois dans l'économie dominante.

Le chapitre 8 est consacré à la capitalisation des vaincus postfordistes, à la formation des travailleurs et travailleuses précaires et polyvalents. On y analyse les différents types ou espèces de capital transmis aux bénéficiaires. Partant de la prémisse sur laquelle repose ces entreprises, à savoir que le métier est un prétexte pour la resocialisation des bénéficiaires, nous avons montré ce qui se fait et se défait dans les entreprises. Il s'agit de la fabrique du capital spécifique, la formation des habitus professionnels qui procèdent par le reformatage des dispositions sociales afin d'amener les gens à réapproprier le pouvoir dont ils étaient dépossédés, à se valoriser. Ainsi s'acquièrent des capitaux nécessaires à leur évolution tels la confiance de soi, l'estime de soi, la connaissance de soi, la ponctualité et la discipline au travail, le respect de l'autorité, l'amour et le sens du travail, l'assiduité au travail, le travail d'équipe, etc. Ce sont les compétences transférables qui valent et tendent à remplacer le capital culturel institutionnalisé, le diplôme, sachant qu'elles sont supposées indépendantes de l'entreprise ou du secteur d'emploi. À l'opposé, la transmission d'un capital technique « spécialisé », la maîtrise plus ou moins assurée des rudiments d'un métier, peut « trahir la mission ». dit-on. Le chapitre analyse ces capitaux et d'autres comme le capital informationnel, le transfert des informations pertinentes et utiles, le capital social comme la connexion des bénéficiaires aux ressources sociales ou communautaires selon leurs besoins et d'autres capitaux ou compétences liées à la recherche d'emploi, la technique d'entrevue d'embauche, la préparation du *curriculum vitae* (CV) ventant aux employeurs les compétences développées. Du nombre de ces capitaux, le capital spécifique ou les habitus professionnels traduisant les attitudes et les comportements recherchés, est le plus

fondamental. C'est un méta-capital avec son corollaire, la polyvalence, qui, pour plus d'un, constitue « une mine d'or » dans le marché du travail précaire.

Le chapitre 9 analyse la recapitalisation et l'insertion des bénéficiaires des entreprises d'insertion afin de comprendre en quoi le parcours d'insertion est-il propice à leur trajectoire. Il vise à mettre en lumière trois processus sociaux en œuvre : 1) leur dépossession sociale ou décapitalisation, entendue comme l'accentuation d'une carence soutenue de différentes espèces de capital nécessaire et indispensable à leur insertion en emploi; 2) leur repossession sociale ou la (re)capitalisation, c'est-à-dire leur dotation en des espèces de capital similaire; et 3) l'insertion *post-parcours*, c'est le processus de distribution des individus dans des positions sociales données ou des postes d'emploi résultant de l'articulation de leur habitus avec les capitaux qu'ils détiennent. Le premier processus a pour but de montrer comment ils aboutissent dans les entreprises d'insertion en décrivant leurs caractéristiques. Ce qui permet de construire des portraits-types de bénéficiaires. Le second processus met en lumière ce qui se fait et se défait dans les entreprises, sitôt qu'ils y sont insérés, pour les recapitaliser au regard des portraits-types définis. Le troisième met en exergue trois types d'évolution de leur trajectoire *post-insertion*, à savoir une évolution vers le non-emploi qui, au sens de Robert Castel, correspond à une situation professionnelle dégradante; une évolution entre le sous-emploi visible et invisible dans le sens du Bureau international du travail (BIT) et le travail précaire, c'est-à-dire incertain, mal rémunéré et sans possibilité d'avancement professionnel, à la Serge Paugam; et une évolution vers la stabilité de l'emploi qui, au sens de Castel, confère une certaine propriété sociale.

Chapitre 1. De la question sociale postfordiste : la problématique des entreprises d'insertion sociale

Introduction

Dans ce chapitre, nous problématisons la contribution de l'économie sociale et, à travers elle, celle des entreprises d'insertion sociale à la gestion de la question sociale postfordiste, particulièrement dans les pays développés. De nombreux auteurs s'accordent à l'idée qu'une nouvelle question sociale, la forme prise par le conflit social central à un moment donné⁵², a vu le jour entre les années 1970 et le début des années 1980. C'est la montée en puissance de l'exclusion sociale, c'est-à-dire de nombreuses franges de populations confrontées au chômage de masse et à la pauvreté qui s'accompagne d'un grand risque pour la reconnaissance d'une commune humanité. Elle est une caractéristique du monde connexionniste de Boltanski et Chiapello dans lequel la mobilité des grands consacre l'insignifiance des petits restés sur place⁵³; du capitalisme informationnel de Manuel Castells qui substitue les réseaux sociaux aux rapports sociaux de classes⁵⁴. Ces rapports sont généralement redéfinis en termes des *in* (des *inclus*) et des *out* (des *exclus*)⁵⁵. Selon d'autres, comme Marc-Henri Soulet, ce bouleversement est déterminé par la place du travail et par la redéfinition du rôle de l'État social dans la société. Ainsi, l'exclusion sociale a pour cause le retour en force du néolibéralisme proclamant l'autonomisation de l'économie du reste de la société⁵⁶. Bien entendu, nous pouvons entendre ici cette notion dans le sens de Pierre Dardot et de Christian Laval qui suppose une nouvelle forme de gouvernementalité néolibérale dans laquelle l'interventionnisme de l'État consiste à

⁵² Robert CASTEL (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard; Pierre ROSANVALLON (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil.

⁵³ Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

⁵⁴ Manuel CASTELLS (2001). *La société en réseaux* (traduit de l'anglais), Paris, Fayard.

⁵⁵ Martine XIBERRAS (1993), *Les théories de l'exclusion. Sociologies au quotidien*, Paris, Méridiens Klincksieck; Saül KARSZ (dir.) (2000). *L'exclusion, définir pour en finir*, Paris, Dunod.

⁵⁶ Marc-Henri SOULET (1999), « Le travail aujourd'hui : enjeu public de redistribution, enjeu social de répartition » dans *Le travail, nouvelle question sociale*, Suisse, Éditions universitaire de Fribourg suisse, pp. 11-37.

instituer et à encadrer le marché et le politique selon les mêmes logiques concurrentielles⁵⁷. Pour Pierre Rosanvallon, elle est liée au fonctionnement de l'État-providence traditionnel qui est devenu une machine à indemniser reposant sur la dissociation entre l'économique et le social. C'est ce qu'il appelle une crise de redéfinition des principes organisateurs de la solidarité et de la remise en cause des droits sociaux⁵⁸. L'exclusion sociale est vite devenue, selon Serge Paugam, au cours des années 1990, le « paradigme central » autour duquel « s'organise à l'échelon de la société entière une réflexion sur ses fondements et ses modes de régulation »⁵⁹.

On s'intéresse ici non seulement à la façon dont les sciences sociales ont mené cette réflexion, mais aussi au mode d'intervention de l'économie sociale dans le traitement du phénomène. En effet, l'exclusion sociale apparaît comme un mode de (re)configuration des relations sociales dans lesquelles la position occupée par rapport à l'emploi et par rapport aux institutions productrices de la reconnaissance est très critique. Contrairement à l'intégration organique de Durkheim, l'exclusion sociale est ce processus de remise en cause de la participation dans les espaces sociaux permettant la réalisation de soi, d'un projet de vie émancipatoire. Différents auteurs considèrent cette dernière comme un processus déclinant vers un naufrage humain, vers l'aliénation de soi qui se fait en plusieurs étapes. Par exemple, Serge Paugam la décrit comme un processus de disqualification du lien social en trois étapes caractérisées par un type de public⁶⁰ : les fragiles sont des travailleurs pauvres et intermittents qui, faute de pouvoir garantir leur autonomie, tendent à devenir des assistés sociaux, c'est-à-dire des personnes dépendantes d'autrui. C'est en restant longtemps dans ce statut que beaucoup d'entre eux sont transformés au fur et à

⁵⁷ Pierre DARDOT et Christian LAVAL (2007), « La nature du Néolibéralisme : un enjeu théorique et politique pour la gauche », *Mouvements*, vol. 2, no. 50, p. 108-117. Selon eux, « le néolibéralisme n'est pas seulement la recherche du « moins d'État, c'est la redéfinition de l'État comme protecteur du cadre réglementaire et légal instituant le marché et comme administrateur des logiques concurrentielles censées y fonctionner » (p. 114).

⁵⁸ Pierre ROSANVALLON (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil ; Robert CASTEL (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.

⁵⁹ Serge PAUGAM (1996). « Introduction. La constitution d'un paradigme » dans Serge Paugam et Denis Goudet (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, Éditions la Découverte, pp. 7-31 [p. 16].

⁶⁰ Serge PAUGAM (2004), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF

mesure en marginaux ou exclus, c'est-à-dire enregistrent un processus d'effondrement de soi dans une aventure de désocialisation. Il en est de même pour la théorie de l'intégration de Robert Castel dans laquelle les individus occupent des positions différenciées dans quatre zones de l'espace social selon leur rapport à l'emploi protégé et leurs liens dans les réseaux familiaux ou communautaires. L'exclusion découle d'une double vulnérabilité extrême dans l'axe du rapport salarial et dans celui des relations interpersonnelles. Elle s'entend comme une double rupture de ces liens qu'il appelle la désaffiliation. Il s'en suit que ce phénomène découle pour l'essentiel du manque d'opportunité d'avancement professionnel : la précarisation du travail qui constitue un puissant un facteur d'exclusion⁶¹ et de l'éclatement des rapports familiaux. Martine Xiberas généralise ce point de vue en soutenant l'idée que l'exclusion résulte de l'incapacité de participer à l'échange marchand et symbolique. Autrement dit, les exclus sont les personnes auxquelles on refuse le droit d'accès aux richesses matérielles et spirituelles (intellectuelles) d'une société donnée. Ce point de vue est bien explicité par Christopher McAll qui parvient à la conclusion qu'être exclus ne signifie pas nécessairement absence de position dans la société, mais plutôt l'acquisition d'un ensemble de statuts minoritaires dans des espaces sociaux vitaux qu'il appelle des territoires sociologiquement constitués⁶². En d'autres termes, l'exclusion sociale procède d'un processus de segmentation sociale et de distribution de rôle par lequel les individus sont positionnés dans l'espace social suivant un certain nombre de critères (groupes ou classes d'appartenance, sexe, race ou ethnie, origine sociale ou nationale, etc.). Dans cette veine, la lutte contre l'exclusion implique des mécanismes d'action permettant aux individus en butte à leur propre existence de se repositionner dans les espaces sociaux susceptibles de garantir leurs droits et un projet émancipateur.

Voilà pourquoi ce chapitre interroge le traitement social du phénomène. En particulier, comment les acteurs de l'économie sociale interviennent-ils dans la résolution du problème ? Alors qu'on a assisté au retour en force de la loi du marché, du néolibéralisme,

⁶¹ Andrew JACKSON (2004). « Emplois précaires et exclusion sociale. Enjeux clés et nouvelles orientations stratégiques », *Horizons*, Vol. 7, no. 2, pp. 40-44.

⁶² Christopher MCALL (1995). « Les murs de la cité : territoires d'exclusion et espaces de citoyenneté », *Lien social et politiques-RIAC*, no. 34, pp. 81-92.

accompagnant des mesures de flexibilisation et de précarisation du travail⁶³, la réponse jusqu'ici proposée ne dépasse pas les politiques d'activation et le resserrement sur les solidarités de proximité. Telle fut la recommandation de Pierre Rosanvallon selon laquelle il n'y avait d'autres solutions à la crise de l'État-providence que de « réencaster la solidarité dans la société ». Il s'agit d'un dispositif visant à réencaster l'économie dans le social tout en supportant le triomphe néolibéral. Dans cette situation, il importe non seulement d'analyser les dispositifs de traitement du social, mais aussi les discours scientifiques qui les stimulent d'une manière ou d'une autre. En particulier, il est important de comprendre le sens et la signification du social mobilisé dans les économies alternatives.

Pour ce faire, nous allons dans un premier temps présenter un panorama de l'économie sociale et d'insertion. Dans un deuxième temps, nous interrogeons le regard respectif de la sociologie et de la science économique sur le social. Après avoir montré comment chacune l'appréhende, nous nous appuyons sur la sociologie économique bourdieusienne en vue de construire un nouveau cadre d'analyse des entreprises d'insertion. Nous construisons une problématique de l'insertion des exclus à partir de ce qu'on peut appeler avec Bourdieu l'énigme de la dépossession sociale et de la repossession possible « des vaincus dans la lutte symbolique pour la reconnaissance »⁶⁴. Il s'agit d'un effort de questionnement systématique de divers aspects interreliés de l'intervention sociale dans lesdites entreprises dans lequel seront abordées tour à tour la question de la prise en charge des exclus en vue de vaincre leur échec, celle de la mission entrepreneuriale et son encastrement social ainsi que celle de la resocialisation des participants. Le chapitre se termine avec une mise en perspective de la recherche en envisageant ces entreprises comme un espace d'inter-champs à la Bourdieu.

1.1. L'économie sociale et la lutte contre l'exclusion

Selon Jacques Defourny, l'un des chefs de file du courant européen d'économie sociale, celle-ci est l'ensemble des organisations d'intérêt général et productrices de biens ou de

⁶³ Yanick NOISEUX (2014), *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

⁶⁴ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Minuit, p. 284.

services d'utilité sociale formant un troisième secteur autre que le secteur privé (le marché) et le secteur public. Ces organisations sont définies par la nature dominée des acteurs et bénéficiaires qui ne sont pas des investisseurs, mais des travailleurs défavorisés, des petits producteurs, des usagers des classes populaires. Les biens ou services sont produits généralement par des coopératives à finalité sociale, des associations, des mutuelles ou des fondations à intérêt général. Contrairement aux organisations constituées d'investisseurs qui visent la maximisation du profit, elles se définissent par d'autres types de valeurs dont la finalité de service aux membres ou à la collectivité, l'autonomie de gestion, un processus de décision démocratique et la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus⁶⁵. Cette définition est censée être largement consensuelle puisqu'elle est reprise pour l'essentiel dans différentes législations nationales, notamment par le parlement de Wallon en 2008, en Espagne en 1991 et au Québec en 2013.

Bien qu'il soit un chercheur d'autorité dans le domaine, cela n'empêche que Defourny souligne le caractère ambigu du concept, doublement juridique et normatif ou éthique. La définition juridique est celle qui précise les catégories d'organisations parties prenantes. Elle est éthique ou normative quand on a mis l'accent sur les valeurs poursuivies et les destinataires. Dans les faits, on distingue deux types d'économie sociale : l'une constituée de grandes entreprises, très anciennes et très institutionnalisées que Defourny appelle « l'économie sociale arrivée » et que Draperi nomme « l'économie sociale historique »⁶⁶. Ce sont les coopératives traditionnelles et les mutuelles qui défendent les intérêts des sociétaires, à l'instar du mouvement Desjardins au Québec⁶⁷ et d'Agropur au Canada qui sont fortement ancrés dans le marché⁶⁸. Cette première se distingue de la nouvelle économie sociale innovante qui date des années 1980. Defourny la désigne comme

⁶⁵ Jacques DEFOURNY (2017), « L'économie sociale » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*, Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 29-72, [p. 44].

⁶⁶ Jean-François DRAPERI (2011), *L'économie sociale et solidaire: une réponse à la crise ?*, Paris, DUNOD.

⁶⁷ Desjardins (octobre 2002). Mémoire du Mouvement des caisses Desjardins présenté au Ministère des Finances Canada dans le cadre du processus de consultation sur les banques coopératives au Canada. http://www.fin.gc.ca/consultresp/CoopRespns_6f.html#Introduction.

⁶⁸ Daniel CÔTÉ (1999), *Les coopératives et le prochain millénaire : l'émergence d'un nouveau paradigme. Rapport de recherche*. Montréal, École des Hautes Études commerciales. Centre d'Études en gestion des coopératives, HEC, Cahier no. 99-7, p. 1-19.

« l'économie sociale arrivante ou l'économie solidaire émergente »⁶⁹ qui regroupe les initiatives associatives et de soutien du public⁷⁰ et qui s'inscrit dans un double cadre : 1) celui de la tertiarisation de l'économie et des services de proximité ; et 2) celui du traitement social de la nouvelle pauvreté. Ce qui la distingue de la première, c'est la « solidarité des acteurs intégrés vis-à-vis des acteurs en situation d'exclusion, exercée avec l'appui d'une politique publique »⁷¹. Ce changement de perspective est attribuable à Bernard Eme et Jean-Louis Laville, deux chefs de file de l'économie solidaire. Il est important, dans la mesure où l'ancienne économie sociale, entendue comme des regroupements de personnes pour défendre des intérêts communs en tant que sociétaires, n'attendait généralement de l'État que leur reconnaissance statutaire. Cette perspective qui est celle de l'économie solidaire repose sur l'associationnisme entendu comme un mouvement de renforcement de la démocratie et de l'humanisation. Comme l'entend Laville, l'associationnisme est « le projet constitué à partir des actions collectives mises en œuvre par des citoyens libres et égaux se référant à un bien commun »⁷². Dans un texte fondateur, Laville définit l'économie solidaire comme un mouvement d'extension de l'insertion sur des terrains laissés en friche par le marché et par l'État basée sur l'hybridation de trois types de ressources provenant du marché, de la redistribution étatique et de la réciprocité. Il en appelle alors à une économie plurielle :

C'est une « tentative d'articulation inédite entre économies marchande, non marchande et non monétaire dans une conjoncture qui s'y prête étant donné le rôle conféré aux services relationnels par la tertiarisation des activités économiques. L'enjeu est de cumuler les avantages de l'économie monétaire, source de liberté individuelle par le marché et facteur d'égalité par la redistribution, avec ceux de

⁶⁹ Jacques DEFOURNY (2017), *op. cit.*, p. 57.

⁷⁰ Jean-Louis LAVILLE et Marthe NYSSSENS (2017), « Les associations et les politiques publiques », dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSSSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 301-323.

⁷¹ Jean-François DRAPERI (2011), *L'économie sociale et solidaire: une réponse à la crise ?*, Paris, DUNOD, p. 24.

⁷² Jean-Louis LAVILLE (2016), *L'économie sociale et solidaire. Pratiques, théories, débats* (nouvelle édition), Paris, Éditions du Seuil, [2010], p. 7.

l'économie non monétaire qui contextualise les échanges et les sort de l'anonymat synonyme d'indifférence »⁷³.

Les tenants de l'économie solidaire proposent une nouvelle problématique articulant l'économie, la démocratie et le marché. Selon Laville, par exemple, le rapport de l'économie à la démocratie passe par le marché sans y limiter en se réinscrivant dans un cadre institutionnel à plusieurs logiques d'action économiques. C'est pourquoi l'économie *en soi* est plurielle⁷⁴. Pour cela, écrit-il, l'économie solidaire s'accorde avec l'économie sociale sur l'idée des entreprises collectives non capitalistes en y réintroduisant la dimension publique des actions collectives issues de la société civile. Mais, ce qui peut faire avancer de telles entreprises, c'est leur conjugaison avec une action politique menée auprès des pouvoirs publics pour faire évoluer les cadres institutionnels à l'intérieur desquels prennent forme les faits économiques »⁷⁵.

Ce faisant, l'économie solidaire déploie un ensemble de critiques à l'encontre de l'économie sociale. Laville lui reproche d'entretenir un décalage entre son cadre conceptuel et les évolutions empiriques. Fermée sur les seuls sociétaires (regroupement de personnes), elle oublie son rôle sociétal plus large en matière d'actions collectives. De même, la focalisation sur la dimension organisationnelle laisse à l'abandon la dimension institutionnelle de l'action à la fois dans sa genèse et dans sa portée⁷⁶. En ce sens, les théoriciens de l'économie sociale y assimilent trop vite solidarité et intérêt commun pendant qu'elle est banalisée sur le plan du rapport au politique. Ainsi, soutient-il, les conditions philanthropiques d'émergence de l'économie sociale ont contribué à l'euphémisation de tout projet politique⁷⁷. En cela, bien qu'elle ait été créée en réaction au paupérisme, Laville estime que l'économie sociale ne contribue pas à l'émancipation sociale. Pour ces raisons, il propose un retour à l'associationnisme pionnier qui « aspire à

⁷³Jean-Louis LAVILLE (1994), « Services, emploi et socialisation » dans Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE (dir.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 143.

⁷⁴ *Ibid*, p. 366.

⁷⁵ Jean-LOUIS LAVILLE (2016), *op. cit.*, p. 367.

⁷⁶ Jean-Louis LAVILLE (2016), *op. cit.*, p. 307

⁷⁷ *Ibid*, p. 310.

un rôle politique », celui d'instauration des rapports sociaux égalitaires, en vue d'harmoniser les activités économiques avec leurs finalités démocratiques⁷⁸. Ce qui oblige un *mea culpa* des acteurs de l'économie substantive qui ont trop mis l'accent sur la matérialité et les besoins. Ils sont donc confrontés au besoin de s'adapter au fait que l'économie contemporaine est de plus en plus immatérielle pour « ne pas assimiler substance et matérialité et y inclure la recherche d'une « bonne vie ». Tel est le plaidoyer de l'auteur de l'économie solidaire pour articuler économie plurielle et démocratie plurielle qui se conditionnent mutuellement⁷⁹. L'enjeu est non seulement de faire exister des entreprises collectives, mais aussi de prolonger cette problématique par l'entremise de la dimension publique des actions collectives. Telle est la conclusion à laquelle Jean-Louis Laville est arrivé : ce qui donne une grande portée aux entreprises non capitalistes, c'est le couplage de leur existence avec l'action politique auprès des pouvoirs publics pour refaçonner les cadres institutionnels en leur faveur.

Cette même critique reproche à l'approche du tiers secteur, celle prônant des entreprises sans but lucratif, d'évacuer ainsi l'objectif de transformation sociale par la limitation imposée aux associations et à l'économie sociale de s'accommoder à l'économie dominante. Bien que son originalité réside dans l'expression collective de ses acteurs, elle ne trouvera véritablement sa portée transformatrice que dans la prise de parole citoyenne et dans « le changement des régulations publiques »⁸⁰. Selon Laville, il faut des « inventions institutionnelles ancrées dans des pratiques sociales et susceptibles de réinscrire l'économie dans les normes démocratiques et d'écarter le volontarisme politique propre au totalitarisme⁸¹ ». C'est la condition pour parvenir à de véritables transformations sociales. C'en est une critique qui vise davantage le marxisme que le néolibéralisme.

Soulignons que les critiques des tenants de l'économie solidaire à l'égard de l'économie sociale sont assez largement acceptées par des théoriciens de cette dernière. Si cela n'aboutit pas nécessairement à une refonte théorique, les deux se joignent sous une

⁷⁸ *Ibid*, p. 316.

⁷⁹ *Ibid*, p. 334.

⁸⁰ *Ibid*, p. 374-375.

⁸¹ *Ibid*, p. 376.

dénomination commune baptisée « l'économie sociale et solidaire »⁸². Ce qui laisse penser que l'économie solidaire ne fait que compléter l'approche de l'économie sociale en y ajoutant l'idée de solidarité avec les exclus et la reconnaissance de l'encastrement politique de toute économie. Cela a pour conséquence de légitimer la demande sociale envers l'État en tant qu'acteur des acteurs pour drainer des ressources publiques et modifier les règles du jeu.

Au sens de Bourdieu dans *Les structures sociales de l'économie*, l'économie sociale et solidaire est un sous-champ du champ économique qui s'inscrit dans un rapport de forces et de luttes avec les dominants de ce champ pour la transformation de la structure du champ à travers son jeu d'influence ou de contrôle de l'État. Il reste à savoir jusqu'où l'on va dans cette demande de transformation. Au Québec, plusieurs études ont souligné que l'économie sociale relève d'un mouvement de centre gauche et qu'elle n'a qu'une fonction de complémentarité au secteur privé et à l'État⁸³. C'est également la conclusion de Lévesque et Petitclerc pour qui elle a un rôle supplétif⁸⁴. C'est là un point aveugle puisque l'économie solidaire ne réclame qu'une régulation conventionnée ou négociée : c'en est une qui n'est ni étatique, ni marchand, qui provient de rapports de partenariat dans lesquels « les associations ont leur mot à dire sur les règles du jeu les concernant »⁸⁵. C'est la régulation recherchée par les initiatives solidaires »⁸⁶. En effet, l'économie solidaire est par définition un mouvement de résistance citoyenne qui n'a pas l'ambition d'une alternative à l'ordre économique existant. Elle est une mobilisation en vue de parer à l'exclusion sociale.

⁸² Jean-Francois DRAPERI (2011). *op. cit.*

⁸³ Gabriel ARSENAULT (2018), *L'économie sociale au Québec. Une perspective politique*, Québec, Presses universitaires du Québec, p. 21.

⁸⁴ Benoît LÉVESQUE et Martin PETITCLERC (2008), « L'économie sociale au Québec à travers les crises structurelles et les grandes transformations (1850-2008) », *Économie et Solidarités*, Vol. 39, no. 2, p. 13-37.

⁸⁵ Yves VAILLANCOURT et Jean-Louis LAVILLE (1998), « Les rapports entre associations et États : un enjeu politique » dans *La Revue du Mauss*, pp.119-135 (voir p. 13).

⁸⁶ Laurent GARDIN et Jean-Louis LAVILLE (2017), « L'économie solidaire » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 205; Yves VAILLANCOURT et Jean-Louis LAVILLE (1998), « Les rapports entre associations et États : un enjeu politique » dans *La Revue du Mauss*, pp.119-135.

Comme l'écrivent Gardin et Laville, l'économie solidaire est « l'ensemble des activités contribuant à la démocratisation de l'économie à partir d'engagements citoyens ».

« Elle (l'économie solidaire) émane d'actions collectives visant à instaurer des régulations locales ou internationales complétant les régulations nationales ou suppléant leurs manques. L'économie solidaire recherche la démocratisation de l'économie en s'appuyant sur la solidarité pour renforcer la capacité de résistance de la société à l'atomisation sociale, elle-même accentuée par la monétarisation et la marchandisation de la vie quotidienne⁸⁷ ».

C'est sous cet angle que Jean-François Draperi interroge les deux variantes de cette économie pour affirmer le besoin d'une théorie générale. Bien qu'elle soit enseignée à l'université, avance-t-il, l'économie sociale et solidaire tarde à se définir comme un mouvement de pensée. On assiste plutôt à « des glissements successifs de sens de l'économie sociale, allant de l'économie sociale à l'entreprise d'économie sociale, de l'entreprise d'économie sociale à l'entreprise sociale, de l'entreprise sociale à l'entrepreneuriat social »⁸⁸. Il y a une confusion des uns et des autres sur l'essentiel.

« Pour les uns, c'est sa démarche, pour les autres, sa finalité, pour d'autres encore c'est la non-lucrativité; pour d'autres encore, c'est la réponse à des besoins non satisfaits, ou la démocratie. Aucune pensée n'articule de façon cohérente ces divers critères et l'unité recherchée se brise à la moindre lutte⁸⁹ ».

À terme, ce qui est projeté, c'est une unité sans débat proposant le vocable d'« économie sociale et solidaire » alors que « les ambiguïtés et les contradictions éventuelles ne sont pas levées⁹⁰ ». Cela fait dire à Draperi que l'économie sociale historique aussi bien que l'économie solidaire ne permettent pas d'appréhender leur propre dimension alternative. Ainsi, la nouvelle économie sociale dite économie solidaire s'inscrit davantage que l'ancienne dans une perspective régulatrice prolongeant l'action d'un État-providence en

⁸⁷ Laurent GARDIN et Jean-Louis LAVILLE (2017), « L'économie solidaire » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSSSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 187-219 [p. 195].

⁸⁸ Jean-François DRAPERI (2011), *L'économie sociale et solidaire: une réponse à la crise ?*, Paris, DUNOD, p. 48.

⁸⁹ *Ibid*, p. 48.

⁹⁰ *Ibid*, p. 48.

crise⁹¹. Pour lui, la nécessité d'une théorie générale de l'économie sociale s'impose pour en mesurer les limites et proposer des voies de réflexion et d'action. Il ne s'agit pas de trouver un accord mais de « déplacer les termes des débats économiques et sociaux. Placer la question de la qualité du travail et celle de la consommation responsable au cœur des débats en lieu et place de l'évolution des taux d'intérêt et de la croissance économique constitue un objectif en soi »⁹². Bref, la portée de l'action de l'économie sociale en matière de lutte contre l'exclusion est à déterminer, dans la mesure où elle serait le choc absorbeur d'un ordre économique qui a une très forte propension à produire l'exclusion sociale.

Voilà pourquoi le volet d'économie sociale d'insertion (les entreprises d'insertion sociale) constitue un très grand souci pour les théoriciens de l'économie sociale et solidaire. Alors que l'économie d'insertion sociale semble constituer une caractéristique centrale du mode de régulation conventionnée ou négociée qu'elle réclame, ses tenants sont très critiques à l'égard du « service d'insertion par l'économique » dans son rôle de passerelle qui incarne souvent la permanence du provisoire. Son but, ajoute Laville, est de discipliner les travailleurs en faisant de l'insertion une responsabilité individuelle⁹³. Plus récemment encore, Gardin et Laville dénoncent le fait qu'« une partie de l'économie sociale a voulu enfermer l'économie solidaire dans la lutte contre l'exclusion, la confondant avec l'insertion, afin de mettre en cause sa capacité à proposer une démarche économique crédible »⁹⁴. Notre intérêt pour l'économie sociale d'insertion va au-delà de cette critique. Il porte plus précisément sur son mode d'intervention sociale et le social tel qu'il est mobilisé dans le mouvement de réencastrement de l'économique dans le social.

Bref, les lignes précédentes présentent un état des débats sur l'ancienne et la nouvelle économie sociale que résume la formule d'économie sociale et solidaire (ÉSS). Notre intérêt porte plus particulièrement sur la nouvelle économie sociale et d'insertion émergente après les années 1980 qui est également désignée par l'appellation d'économie

⁹¹ Jean-François DRAPERI (2003), « L'économie sociale et solidaire : utopie, alternative et réforme ? », *Revue internationale de l'économie sociale*, no. 290, p. 10-26.

⁹² Jean-François DRAPERI (2011), *op. cit.*, p. 4.

⁹³ Jean-Louis LAVILLE (2016), *op. cit.*, p. 175-176.

⁹⁴ Laurent GARDIN et Jean-Louis LAVILLE (2017), *op. cit.* p. 216.

solidaire. La particularité de celle-ci consiste à « coupler production et prise en compte indissociable de la question du lien social ». Les services relationnels qu'elle produit s'inscrivent dans une volonté de réencastrement de l'économie dans le social dû à la tertiarisation des activités productives⁹⁵.

Dans ce panorama, l'économique et le social sont deux notions fondamentalement évoquées dans tout le débat. Depuis les travaux de Karl Polanyi, la notion d'économique, entendue au sens néoclassique de l'économie formelle, définie par Lionel Robbins comme l'adaptation des moyens rares aux fins alternatives⁹⁶, est largement débattue en opposition à l'économie substantive, c'est-à-dire la production de biens et de services d'utilité sociale. Toutefois, la notion du social est rarement discutée. Son sens ou mieux sa signification pratique est toujours implicite. Il nous paraît important de chercher à comprendre et à expliciter la signification du social à l'œuvre autant dans la conceptualisation que dans la pratique de la nouvelle économie sociale ou solidaire des années 1980. À suivre Jacques Defourny, celle-ci est au cœur « d'innovations sociales et bouillonnantes sur les « vrais » chantiers sociétaux d'aujourd'hui (services de proximités, commerce équitable, finance éthique, agriculture biologique, insertion professionnelle des peu qualifiés, gestion environnementale des déchets, etc.⁹⁷ ». Il s'agit souvent d'une économie dominée pour les dominés, c'est-à-dire qui est tendanciellement bornée selon le contexte national dans son champ d'attributions face à une autre économie officielle ou légitime dans son rapport au marché et au pouvoir politique. Lorsqu'elle n'est pas limitée dans les zones laissées en friche par le marché et l'État, elle est tenue de réduire son ambition lucrative pour se confondre au tiers secteur à but non lucratif (les États-Unis sont l'exemple⁹⁸). Ce fait interpelle Laville et Nyssens qui ont fini par constater que le développement de l'économie

⁹⁵ Laurent GARDIN et Jean-Louis LAVILLE (2017), « L'économie solidaire » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 187-219. Dans « Services, emploi et socialisation » paru en 1994, Laville avance : « ce sont les rapports entre économique et social qui sont recomposés par la tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire l'intensification des interactions sociales entre sphère de la production et sphère de l'usage » (p. 116).

⁹⁶ Lionel ROBBINS (1947). *Essai sur la nature et la signification de la science économique*, Lib. Médicis, p. 30.

⁹⁷ Jacques DEFOURNY (2017), *op. cit.* p. 57.

⁹⁸ Ces entreprises ne doivent pas faire concurrence avec les entreprises capitalistes.

sociale est fonction du régime d'État-providence⁹⁹. C'est dans le régime « corporatiste », suivant les catégories de Gosta Esping-Andersen, qu'elle est plus étendue. Alors que le rôle des associations est réduit à des groupes de pressions dans le régime social-démocrate, elles sont cantonnées dans les activités à but non lucratif dans le régime libéral. Martine D'Amours en a fait une approche similaire au regard du modèle québécois. Selon elle, l'économie sociale est réduite respectivement à la sous-traitance et à la marginalité en régime libéral et en régime fordiste. C'est en régime solidaire qu'elle se porte bien en contribuant à une économie plurielle¹⁰⁰. Voilà une conclusion qui invite à réfléchir non seulement sur la mission de de l'économie sociale, mais aussi sur son ambition.

1.2. Le social au prisme de la science économique et de la sociologie

Au niveau de la conceptualisation, il importe de voir comment la sociologie et la science économique appréhende respectivement le social. En effet, l'histoire récente de ces deux disciplines semble montrer une tendance à la redéfinition de leur objet quand une nouvelle question sociale s'installe. Entre les deux guerres et la période du salariat fordiste qui en est suivi, le retrait des sociologues dans les débats économiques centraux a cédé ce terrain à la science économique jusqu'à la crise postfordiste des années 1970¹⁰¹. C'est la remise en cause du keynésianisme par des mesures de libéralisation économique et d'accroissement du profit du capital au détriment du travail¹⁰² qui a fait ressurgir le débat. Cette nouvelle donne dans la dynamique des pays capitalistes développés entraîne l'émergence des entreprises d'insertion sociale (entreprises sociales d'insertion en Europe) pour les exclus entre le marché et le public. Admettant qu'elles incarnent la question sociale postfordiste, nous voulons comprendre la signification du social à l'œuvre en leur sein et les tensions enregistrées entre le social et l'économique.

⁹⁹ Jean-Louis Laville Marthe NYSENS (2007), *op. cit.*, p.

¹⁰⁰ Martine D'AMOURS (2006), *L'économie sociale au Québec. Cadre théorique, histoire, réalités et défis*, Montréal, Éditions Saint-Martin, p. 116.

¹⁰¹ Jean-Jacques GISLAIN et Philippe STEINER (1995), *La sociologie économique 1890-1920*, Paris, PUF ; Benoît LÉVESQUE ; Gilles L. BOURQUE et Éric FORGUES (2001), *La nouvelle sociologie économique*, Paris, Desclée de Brouwer.

¹⁰² Robert BOYER (2013), « Capitalismes, marché et État » dans Philippe STEINER et al., *Traité de sociologie économique*, Presses universitaires de France « Quadrige », p. 51-86.

L'entreprise, en tant qu'elle constitue la pierre de touche du système capitaliste¹⁰³, peut être définie, suivant la théorie des firmes, comme une « combinaison unique d'actifs et d'individus¹⁰⁴ ». Doublement caractérisée par une « propriété unifiée » et un « contrôle unifié », dit Olivier Weinstein, sa spécificité propre réside dans les connaissances et compétences individuelles, en partie tacites et non transposables sur le marché, qui sont difficilement transférables entre individus et entre organisations. Dans cette perspective, l'entreprise et l'entrepreneur, c'est-à-dire le créateur ou le manager d'entreprise, sont toujours à la recherche du profit¹⁰⁵. Toutefois, une nouvelle génération d'entreprises a vu le jour dans les années 1980 qui incarnent l'innovation et la solidarité de l'époque. Elles présentent de grandes différences avec les autres entreprises, appartenant au secteur privé, que Davister et ses collaborateurs appellent le « marché normal »¹⁰⁶. Elles ne sont pas créées pour le profit et l'accumulation illimités, mais pour le partage du travail et l'utilité ; non pas par le capital, mais par un réseau d'intervention en vue de répondre à un besoin collectif socialement défini : celui des « surnuméraires », des exclus du marché du travail qui n'ont pas des « compétences convertibles en valeur »¹⁰⁷. Si, en tant qu'entreprises, elles évoluent dans le champ économique, elles se définissent par leur mission sociale auprès des personnes et groupes marginalisés¹⁰⁸ et constituent une économie encadrée, c'est-à-

¹⁰³ Robert BOYER (2013), *op. cit.*

¹⁰⁴ Olivier WEINSTEIN (2012). « Les théories de la firme », *Idées économiques et sociales*, Vol. 4, n° 170, p. 6-15 [p. 10]

¹⁰⁵ Catherine COMET (2011), « Pour une théorie des processus entrepreneuriaux. Introduction au dossier », *Revue française de Socio-Économie*, Vol.1, n.° 7, p. 13-19 ; Azzedine TOUNES (2005). « L'entrepreneur : l'odyssée d'un concept », *Cahiers de recherche*, no 03-73, pp. 1-22.

¹⁰⁶ Catherine DAVISTER et al. (2004), « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne : un aperçu général », *Revue internationale de l'économie sociale*, 293, p. 24-50.

¹⁰⁷ Robert CASTEL (1995), *op. cit.*, p. 29.

¹⁰⁸ Catherine Davister et al (2004), *op. cit.* ; Jean-Marc FONTAN (1994), « Le développement économique communautaire québécois : éléments de synthèse et point de vue critique », *Lien social et politiques-RIAC*, 32, p. 115-126 ; Jean-Marc FONTAN et Yanick NOISEUX (2012), « Les entreprises d'insertion sociale québécoise », dans Laurent GARDIN, Jean-Louis LAVILLE et Marthe NYSSSENS (dir.), *Entreprise sociale et insertion : une perspective internationale*, Paris, Declée de Brouwer, p. 217-245 ; Jean-Marc FONTAN, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (1999a). *Diagnostic dynamique de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi à Montréal (Île)*, Rapport de recherche qualitative, Montréal, SAC-UQAM. <http://www.umd.uqam.ca/publications/telechargements/Qualitatif.pdf> page consultée le 27 avril 2018 ; Jean-Marc FONTAN, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (1999b). *Diagnostic dynamique de l'offre de services et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal*, Rapport d'enquête quantitative, Montréal, Emploi-Québec/UQAM. <http://www.umd.uqam.ca/publications/telechargements/Qualitatif.pdf> page consultée le 27 avril 2018 ; Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004). « Les entreprises d'insertion sociale », *Les*

dire immergée dans les structures sociales¹⁰⁹. Cette économie n'est pas « formaliste », au sens de Karl Polanyi : elle n'est pas définie par la rareté ; les acteurs non plus ne se classent pas dans la catégorie de ceux qui cherchent à maximiser leur profit¹¹⁰ ; elle est partie intégrante de l'économie sociale qui produit des biens et services utiles et vise une « rentabilité sociale », c'est-à-dire la primauté de la rétribution du travail sur le capital¹¹¹. Ayant leurs objectifs ancrés dans les politiques actives de l'État¹¹², ces entreprises acquièrent, depuis près de quatre décennies, leur lettre de noblesse dans ce travail d'accompagnement des exclus. Missionnées par l'État, elles recrutent, en principe, leurs travailleurs (participants) qui combinent un double statut de stagiaire et d'assisté social¹¹³, parmi les personnes les plus éloignées du marché du travail, pour les préparer à s'insérer dans ce secteur. Bien qu'elles soient considérées comme une passerelle vers le marché du travail, pour beaucoup des acteurs, leur mission sociale n'est pas l'employabilité ; aussi quoique les participants doivent changer ou se transformer durant ce parcours d'insertion de six mois, cette mission n'est pas non plus la resocialisation, le (re)façonnage de leurs dispositions sociales. Pour certains acteurs interviewés, leur mission serait plutôt la poursuite du « bonheur de l'individu ». Ce qui reste vraiment difficile à saisir. Puisqu'on observe une tendance dans plusieurs pays, dont la France, l'Italie et le Portugal à légiférer pour leur conférer une quasi-mission de service public¹¹⁴, laquelle concorde avec la recommandation de Pierre Rosanvallon à la crise de l'État-providence : « réencaster la solidarité dans la société »¹¹⁵, c'est-à-dire désinstitutionnaliser la dette sociale étatique en

politiques sociales, No. 3 et 4, pp. 81-90; Jacques DEFOURNY (2004), « L'émergence du concept d'entreprise sociale », *Reflets perspectives de la vie économique*, t. 43, no.3, pp. 9-23.

¹⁰⁹ Pierre BOURDIEU (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

¹¹⁰ Karl POLANYI (1983), *La grande transformation* (traduction française), Paris, Gallimard, [1944].

¹¹¹ Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (1999), « L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche », *Lien social et politiques*, (41), p. 105-118. [p. 108]

¹¹² Sarah DUFOUR et al. (2001). « L'évaluation des entreprises l'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative », *Les Cahiers de recherche sociologique*, no 35, 101-123.

¹¹³ Alfred PIERRE (2009), *op. cit.*

¹¹⁴ OCDEC (1999), *Les entreprises sociales*, Paris, Éditions OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264282339-fr.pdf?expires=1527029728&id=id&accname=ocid43014084&checksum=A50E34551BE01BB9683025BF94BF6E85> page consultée le 22 mai 2018.

¹¹⁵ Pierre Rosanvallon (1981), *La crise de l'État-providence*, Paris, Éditions du seuil.

redonnant aux associations des missions de service public. En quoi par leur intervention dans la lutte pour l'existence sociale des exclus, ces entreprises permettent-elles de renverser le verdict du marché et de les réinsérer dans le jeu d'appropriation du capital symbolique ? Pour comprendre ce qui se fait et se défait, c'est-à-dire ce qui est en jeu dans ces entreprises, la section suivante recense le regard respectif de la science économique et de la sociologie économique sur la question sociale postfordiste.

1.2.1. Le social au prisme de la théorie économique

Cette section a pour objectif de dégager l'appréhension du social dans la science économique étant donné qu'elle construit son savoir sur l'hypothèse de l'égalité des agents économiques (individus ou entreprises) cherchant à maximiser leurs intérêts sur le marché¹¹⁶. Dans la mesure où le marché des économistes, entendu comme le mécanisme abstrait de formation des prix¹¹⁷, est un phénomène naturel, le social semble résider dans la non-participation au marché, dans l'absence de la marchandisation. C'est sous cet angle que la théorie économique pose la question sociale postfordiste : la crise de l'emploi et du chômage qui multiplie les inemployables. Nous faisons l'hypothèse que, pour cette discipline, le social renvoie presque toujours aux problèmes sociaux incarnés dans le chômage, la situation de non-emploi des personnes en âge de travailler. En effet, selon l'économiste Yannick l'Horty, la science économique est la seule discipline des sciences sociales qui accorde une place absolument centrale à cette notion, qui constitue l'objet même d'une sous-discipline, la micro-économie du travail. Des années 1930 à nos jours, dit-il, elle est aussi au cœur de la théorie macroéconomique. Le chômage de masse y est vu à la fois comme un drame social et un dysfonctionnement du marché¹¹⁸. Ainsi, le chômage est construit à l'intersection de deux courbes : la courbe de formation du salaire (*Wage Setting* [WS]) et la courbe de formation des prix (*Price Setting* [PS]) qui, en cas d'absence de concurrence imparfaite (monopole et asymétrie d'information), devient celle de la

¹¹⁶ Pierre BOURDIEU (2017), *Anthropologie économique. Cours au Collège de France 1992-1993*, Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil ; Pierre BOURDIEU (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

¹¹⁷ Philippe STEINER (2011), *La sociologie économique* (quatrième édition), Paris, La Découverte, [1999].

¹¹⁸ Yannick L'HORTY (2016), « Les théories économiques du chômage à l'épreuve de la crise », *Idées économiques et sociales*, Vol. 3, no 185, p. 28-33.

demande de travail¹¹⁹. Ces économistes retracent l'évolution des théories du chômage dans la discipline depuis les chocs pétroliers des années 1970 en lien avec la théorie macroéconomique et celle de l'économie de l'emploi pour montrer comment on est passé du keynésianisme à la théorie walrassienne de l'équilibre.

« À l'intersection de deux courbes WS et PS, on obtient le salaire réel et le taux de chômage correspondant à l'équilibre de l'économie. (...) Le niveau du taux de chômage d'équilibre varie finalement avec les allocations de chômage (ou tout revenu de remplacement), le pouvoir de négociation des travailleurs ou l'influence de la rémunération sur la productivité individuelle, le taux de marges des entreprises, les cotisations patronales¹²⁰ ».

Ces auteurs concluent que, dans cette perspective formaliste, le « chômage ne s'explique que par le mode de détermination du salaire (négociations ou salaire d'efficience) ». Ainsi, depuis les années 1990, différents pays de l'OCDE adoptent des politiques d'activation sociale avec des effets d'affaiblissement du pouvoir syndical, d'assouplissement de la législation du travail favorisant les emplois atypiques pour réduire le chômage¹²¹. S'il caractérise le social des économistes en termes de problèmes sociaux, le chômage est tout aussi nécessaire au fonctionnement du marché du travail comme chômage d'équilibre. Dans cette veine, la fonction du travail comme marchandise est de procurer un revenu de consommation ; les travailleurs sont soupçonnés de nourrir une propension aux loisirs dès qu'ils ont le choix de ne pas travailler. La théorie néo-classique décourage ainsi tout revenu de remplacement qu'elle assimile à des trappes, c'est-à-dire des mécanismes désincitatifs au travail. Dans « Panorama des théories de l'emploi », l'économiste Michel Aglietta¹²² soutient une thèse similaire. L'emploi, dit-il, est ce qui a le plus exacerbé le clivage dans la théorie économique depuis l'exception keynésienne qui a soutenu l'idée de chômage involontaire et a appelé à l'intervention de l'État pour le juguler. Pendant plusieurs

¹¹⁹ Christine ERHEL et Hélène ZAJDELA (2003), « Que reste-t-il de la théorie du chômage de Keynes ? », *L'Actualité économique*, Vol. 79, no 1-2, p. 163-177.

¹²⁰ *Ibid*, p. 170.

¹²¹ Christine ERHEL et Hélène ZAJDELA (2003), *Op. cit.* ; Jérôme GAUTIE (2016), « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage : problématiques, catégories et indicateurs », *Idées économiques et sociales*, vol. 3, no 185, p. 8-18.

¹²² Michel AGLIETTA (1978), « Panorama sur les théories de l'emploi », *Revue économique*, Vol. 29, no. 1, p. 80-119.

décennies, la division a continué entre les keynésiens et les néoclassiques jusqu'au triomphe de ces derniers avec la théorie des flux à la suite du prix Nobel de 2010¹²³. Ainsi, la théorie du chômage d'équilibre de Christopher Pissarides devient un modèle de référence dans l'ensemble des travaux économiques contemporains bien qu'elle soit inapplicable parce que « la majorité des salariés y serait opposée »¹²⁴. Selon lui, elle préconise davantage la flexibilisation de la relation d'emploi pour éradiquer le chômage de masse parce que la protection et la stabilité d'emploi sont interprétées comme une rente salariale dont bénéficient les travailleurs. C'est pourquoi ils s'opposeraient à cette réforme. En quoi cette théorisation permet-elle d'appréhender le social du point de vue de la théorie économique ? Selon Aglietta, le social des économistes néo-classiques s'exprime à travers l'idée de « chômage naturel », compatible à la théorie de l'équilibre, et le « chômage volontaire », entendu comme l'effet d'une mobilité volontaire des individus cherchant un meilleur emploi. Autrement dit, la démission volontaire est la seule cause du chômage identifiée par les théoriciens néo-classiques qui ignorent les licenciements, l'extension du travail temporaire, les licenciements temporaires suivis de réembauche des mêmes travailleurs. Court-circuitant donc la sortie du keynésianisme, ces théories du chômage soutenaient le retour en force du laisser-faire depuis les années 1980 et inauguraient la transformation postfordiste. En Amérique du Nord, particulièrement aux États-Unis où la rhétorique du chômage et de la marchandisation est encore plus percutante qu'en Europe, l'explosion des inégalités, la discrimination économique et l'hostilité à la répartition caractérisent le contexte postfordiste, selon Joseph E. Stiglitz, dans *La grande fracture* (2015). La grande récession de 2008 aussi bien que les réponses politiques adoptées en sont les causes aggravantes¹²⁵. Au Québec, la sortie du keynésianisme¹²⁶ s'accompagne tout aussi d'une explosion du travail atypique qui est passé de 16,7 % en 1976 à 38,1 % en 2011¹²⁷. En

¹²³ Ce prix de la banque de Suède a été attribué à deux économistes américains Peter Diamond et Dale Mortensen et un économiste britannique Christopher Pissarides.

¹²⁴ *Ibid*, p. 32.

¹²⁵ Joseph E. STIGLITZ (2015), *La grande fracture. Les sociétés inégalitaires et ce que nous pouvons faire pour les changer* (trad. Française), Mayenne, Les Liens qui libèrent.

¹²⁶ Gilles DOSTALER (2009), « Que reste-t-il de Keynes », *Revue vie économique*, Vol. 1, no.1, p.1-5.

¹²⁷ INSTITUT DE LA STATISTIQUE (ISQ), 2011, *Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs*, Résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles 2008-2011, Québec.

somme, au terme de cette exploration dans la science économique, il apparaît que la notion du social n'existe pas dans le langage des économistes. Toutefois, on débouche sur un dialogue interne entre les économistes dits orthodoxes, qui sont les prophètes du marché régulateur, et les économistes hétérodoxes qui les critiquent. C'est donc autour du chômage et l'idée de répartition (inégalité sociale) qu'ils dialoguent avec le social. Tout se passe comme si, aveuglée par le marché, la théorie économique sépare le social de l'économique et cherche toujours à remettre en cause toute possibilité de « démarchandisation », de réduction de la dépendance de la vie sociale vis-à-vis du marché¹²⁸. Au point que la justification de cette séparation reste le défi de ces théoriciens, pense Michel Callon, en soulignant que Joseph Schumpeter est le premier à rappeler qu'historiquement, tous les efforts des économistes consistaient à réduire l'économie au « froid intérêt » et à séparer le comportement économique de ses mobiles : les motivations, les émotions, les passions et sentiments¹²⁹. Par définition, « l'économie des économistes », même réduite à l'action rationnelle en finalité de Max Weber¹³⁰, expulse ainsi ses autres formes d'actions motivées par la tradition, les affects et les valeurs qui comptent fondamentalement pour la sociologie économique. Cependant, tout cela est nuancé par André Orléans, l'interprète conventionnaliste des courants orthodoxe et hétérodoxe, pour qui le social des économistes réside essentiellement dans l'encastrement matériel de l'univers marchand dans lequel le social des économistes est une structure sociale fondée sur la relation des individus aux objets ou aux choses¹³¹. Ce monde se veut transparent par la naturalisation des contextes sociaux. Donc, ce rapport aux objets et la décontextualisation font toute la différence avec l'appréhension sociologique du social à laquelle est consacrée la section suivante.

¹²⁸ Gosta ESPING-ANDERSEN (2007), *Les trois mondes de l'État-providence : essai sur le capitalisme moderne*, Deuxième édition (traduction française), Paris, Presses universitaires de France.

¹²⁹ Michel CALLON (2017), *L'empire des marchés : comprendre leur fonctionnement pour pouvoir les changer*, Paris, Éditions la Découverte.

¹³⁰ Max WEBER (1995), *Économie et société* (traduit de l'allemand), tome 1. Paris, Plon, [1921].

¹³¹ André ORLÉAN (2005), « La sociologie économique et la question de l'unité des sciences sociales », *L'Année sociologique*, vol. 55, no. 2, p. 279-305 [p. 292-293]

1.2.2. Le social au prisme de la sociologie (économique)

Il paraît que la concordance entre sociologie économique et science économique s'estompe dès lors que leur objet d'étude commun est envisagé, non pas comme un domaine particulier du réel, mais sous l'angle du « type de regard qu'on y pose »¹³². La sociologie économique, selon Philippe Steiner, étudie les formes de coordination de l'action intéressée alors que la science économique a pour objet le système de marchés interdépendants et indépendants de toute régulation extérieure¹³³. Autrement dit, un regard différencié du social amène à une compréhension tout à fait différente de l'individu, de l'économie et du marché. En effet, si la sociologie consiste en « cet effort incessant pour rattacher la moindre parcelle de la totalité aux autres parcelles, afin d'élaborer une conception d'ensemble »¹³⁴, elle peut très difficilement dialoguer avec la rationalité instrumentale de la science économique qui repose sur la seule logique du choix rationnel en termes de coûts-bénéfices. En rattachant la personne au groupe, l'histoire individuelle à celle du collectif, le phénomène observé à la structure sociale, la sociologie, dit Mills, produit un « point de vue comparatif de l'ensemble des structures sociales qui ont émergé çà et là et qui ont actuellement une existence historique »¹³⁵. Mills rejoint ici les grands sociologues classiques, dont Weber et Durkheim qui, suivant l'expression de Bourdieu, rejettent l'expulsion du social dans le regard de l'économie économique.

Émile Durkheim est le sociologue qui s'est opposé avec la plus grande rigueur à cette démarche de connaissance qui, selon lui, prend pour axiome une hypothèse à démontrer empiriquement : « l'homme est exclusivement déterminé par son intérêt personnel »¹³⁶ (p. 6). Rationnel et calculateur, l'*homo œconomicus* est le déni du social ; tandis que le social est un phénomène *sui generis* constitué des « croyances et des pratiques de la vie

¹³² Michel De COSTER, Bernadette BAWIN-LEGROS et Marc PONCELET (2006), *Introduction à la sociologie* (sixième édition), Bruxelles, Éditions de Boeck Université.

¹³³ Philippe STEINER (2011), *op. cit.*

¹³⁴ Charles Wright MILLS (2006), *L'imagination sociologique* (traduction française), Paris, Éditions la Découverte, (1959), p. 140.

¹³⁵ *Ibid.*, p. 137.

¹³⁶ Émile DURKHEIM (1900), « La sociologie et son domaine scientifique » dans *Éléments d'une théorie sociale*. Paris, Éditions de Minuit, p. 13-36.

sociale, religieuse, morale et juridique » qui entourent l'individu et le font agir. À l'instar de la solidarité sociale entendue comme la « répartition continue entre groupes, entre générations et entre nations de tous travaux humains »¹³⁷, le social est toujours lié au collectif et à l'histoire. Cette acception n'empêche pas le dissensus qu'exprime Albert Ogien déduisant, chez lui, une dualité du social caractérisant la distinction entre fait social et fait moral. Certes, il rejette la connotation durkheimienne pour la définition du social dans « l'ordre de l'interaction *sui generis* d'Erving Goffman »¹³⁸ où il renvoie à la coordination ajustée et actualisée des conduites intersubjectives. Mais, on ne voit pas en quoi cette réduction, qui n'inclut pas forcément les relations sociales objectives, permet de dépasser Durkheim. L'alternative est plutôt dans l'approche structurale bourdieusienne, qui articule les traditions structuraliste et phénoménologique. Le social revêt alors une double dimension : le « social objectif » (les structures sociales objectives) et le « social subjectif ou incorporé » (les structures mentales ou habitus), dont les désirs individuels qui sont « socialement constitués en référence à un champ qu'il appelle « *libido sociale* » : l'intérêt éprouvé à investir dans le jeu¹³⁹.

L'habitus s'entend comme des dispositions durables et transposables, acquises par l'expérience et la formation, à travers les cadres sociaux dans lesquels les individus ont vécu ou évolué pendant longtemps, qui constituent des schèmes de perception, d'appréciations et d'actions et le principe générateur des pratiques¹⁴⁰. La force de l'habitus réside dans la prise en compte suffisante, autant des individus, les personnes agissantes, que des situations institutionnelles et des structures dans lesquelles ils agissent. Ainsi, dit-il, l'ambiguïté entre le social et l'individuel est levée, puisque « l'habitus est un individuel collectif et la notion fait disparaître l'alternative entre l'individu et la société qui est l'une des alternatives les plus sinistres en sociologie. »¹⁴¹.

¹³⁷ Émile DURKHEIM (1960), *De la Division du travail social*, Paris, PUF [1893], p. 26-27.

¹³⁸ Albert OGIEN (2007), « Le social des sociologues et le social des philosophes » dans *Les règles de la pratique sociologique*, Paris, Presses universitaires de France, p. 209-226 [p. 223]

¹³⁹ Pierre BOURDIEU (2017), *op.cit.* ; Pierre BOURDIEU (2015), *Sociologie générale. Cours au Collège de France 1981-1983*, volume 1, Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil.

¹⁴⁰ Pierre BOURDIEU (1980), *Le sens pratique*, Paris, Éditions du Seuil, p. 88.

¹⁴¹ Pierre BOURDIEU (2017), *op.cit.*, p. 241.

À partir des résultats de recherche, notamment de l'analyse des témoignages recueillis dans *La misère du monde* paru en 1993, Bourdieu montre ainsi, en guise de présupposés, que ce qui paraît le plus individuel, le plus singulier est social ; les subjectivités que nous sommes sont des subjectivités socialisées et l'idée même de subjectivité est sociale ; les agents sociaux ont un intérêt très puissant à la singularité d'autant plus qu'ils occupent des positions élevées. S'appuyant sur Durkheim, Bourdieu renouvelle l'idée que la réalité même de l'individu est une invention sociale tout en nous mettant en garde contre la résistance : plus on occupe une position élevée dans la hiérarchie sociale, plus on résiste à l'idée que ses conduites sont justiciables des systèmes explicatifs¹⁴². Étant des êtres socialisés, dit-il, nos dispositions durables, permanentes et relativement systématiques (comme nos goûts) font de nous des individus collectivisés. Cela a valu la reconnaissance d'un critique du courant de l'acteur-réseau, Michel Callon, qui a récemment affirmé que Bourdieu est celui qui a mené le programme théorique le plus abouti : « c'est sans doute Pierre Bourdieu qui s'est efforcé, avec le plus de conviction et de réussite théorique, à pousser ce raisonnement jusqu'à son point extrême »¹⁴³.

En somme, au prisme de la théorie économique, le social ne paraît saisissable qu'en termes de défaillances du marché dont témoigne le chômage. Pour la sociologie, le social est un phénomène *sui generis* qui caractérise les conditions d'existence et les formes d'êtres singuliers et collectifs revêtant une double dimension : le social objectivé (structures sociales) et le social subjectivé (structures mentales incorporées). En particulier, nous avons vu aussi avec Bourdieu que l'individuel comme le collectif est social. Cet éclairage est important pour une problématique des entreprises d'insertion : comprendre l'intervention sociale, au sens de Yves Lenoir¹⁴⁴, l'agir social qui, dans le cadre des métiers relationnels, s'avère bienveillant et vise à modifier le processus d'exclusion dans le marché du travail, qui fera l'objet de la section suivante.

¹⁴² Pierre BOURDIEU (2017), *op. cit.*, p. 240-243.

¹⁴³ Michel CALLON (2017), *op. cit.*, p. 281.

¹⁴⁴ Yves LENOIR (2009), « Intervention éducative, un construit théorique pour analyser les pratiques d'enseignement », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, Vol. 12, no.1, pp. 9-29.

1.3. Problématique : les entreprises d'insertion et la question sociale postfordiste

L'entreprise, au sens de Pierre Bourdieu, est un champ ou un sous-champ dans lequel les positions occupées sont fonction des espèces de capital possédées (économique, culturel, social et symbolique¹⁴⁵. Sa structure organisationnelle (production, marketing, recherche et financement) et l'espace de positions occupées par les agents en font un enjeu de prises de position conflictuelles pour décider des orientations à prendre¹⁴⁶. Robert Castel rappelle, à ce propos, que la rétribution et la distribution des individus dans l'espace social sont deux fonctions du salariat¹⁴⁷.

Les entreprises d'insertion sociale ont la particularité de subvertir la thèse bourdieusienne en éliminant le droit d'entrée dans le champ : être en situation d'exclusion sociale, c'est-à-dire le fait d'être nominalement dépourvu de toutes espèces de capital (être chômeur, sans revenu de remplacement, sans diplôme, sans expériences ou histoire professionnelles) est la condition d'accès à leurs emplois de main-d'œuvre comme travailleurs (participants). Cependant, l'exception n'est que provisoire. Ils doivent laisser l'entreprise après avoir eu six mois pour se faire valoir en s'insérant dans le marché du « travail normal », comme disaient Davister et collaborateurs¹⁴⁸. Ils y sont pour être dressés socialement, c'est-à-dire développer de nouvelles dispositions sociales et acquérir des compétences transférables ailleurs, valant le droit d'entrée et la possibilité d'occuper une position donnant droit à l'avancement professionnel. Ils entrent dans un parcours d'insertion qui doit mener à l'insertion *sur le marché « normal »*.

L'intervention sociale est ce qui doit permettre d'avoir les dispositions requises. Ainsi, une fois recrutés, les participants doivent accepter de jouer le jeu : combiner le double statut de travailleur (stagiaire) et d'assisté social ; être en réelle situation de production ; recevoir un appui psychosocial ; et consentir qu'ils doivent changer, se transformer avant la fin du

¹⁴⁵ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.* ; Pierre Bourdieu (1997b), « le Champ économique », dans *Acte de Recherche en sciences sociales*, No. 119, p. 48-66.

¹⁴⁶ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 115.

¹⁴⁷ Robert CASTEL (1995), *op. cit.*, p. 600.

¹⁴⁸ Catherine DAVISTER et Al. (2004), *op. cit.*

processus¹⁴⁹. Ils entrent dans un parcours d'insertion, une immersion momentanée dans l'entreprise spécifiquement destinée aux exclus, où l'économie est encadrée dans le social. La notion d'insertion vaut ici pour le sociologue ce que vaut le chômage pour l'économiste. C'est une notion fondamentale. Robert Castel appelle ainsi la double inscription de l'individu dans des structures sociales significatives ou qui portent un sens : emploi protégé et réseau de relations interpersonnelles¹⁵⁰. On peut entendre une structure d'emploi significative dans le sens du « travail décent », un type de rapport d'emploi plus ou moins stabilisé, protégé, sécurisé et suffisamment rémunérateur qui permet de vivre à l'abri de la pauvreté¹⁵¹. La rupture ou l'absence de ces liens qui connectent l'individu à la société globale ou au système social constitue la désaffiliation : la relégation dans des formes de sociabilités flottantes, marginales, hors des enjeux collectifs qu'on appelle l'exclusion qui ne veut pas dire l'absence du social¹⁵². Ce sont ces désaffiliés qui sont l'objet du travail social des intervenants, notamment dans les entreprises d'insertion.

1.3.1. Les désaffiliés ou vaincus dans la lutte symbolique pour la reconnaissance

Cinquante-et-une (51) entreprises d'insertion sociale québécoises œuvraient en 2016 dans la prise en charge des désaffiliés¹⁵³. Ce sont les personnes sans emploi et sans revenu, inemployables ou ceux dont les réseaux interpersonnels sont trop peu prometteurs d'emplois stables, qui ont vu ou qui courent le risque de voir leurs liens coupés avec le système social. Comment les sciences sociales interprètent-elles cette situation ?

¹⁴⁹ Anne MOTTET (2003), *Le Boulot vers ... 20 ans à meubler des vies*, Montréal, Éditions Boréal.

¹⁵⁰ Robert CASTEL (1995), *op. cit.*, p. 668-669.

¹⁵¹ Bureau international du Travail (1999), Rapport du Directeur général : un travail décent, Genève, Bureau international du travail Genève. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09625/09625\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09625/09625(1999-87).pdf) page consultée le 23 mai 2018, p. 7; Bureau International du Travail (2008). La mesure du travail décent. Réunion tripartite d'expert sur la mesure du travail décent : document d'information. Genève, 8-10 septembre 2008.

¹⁵² Robert CASTEL (1995), *op.cit.*, p. 673.

¹⁵³ COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (2016), « répertoire des entreprises d'insertion sociale », https://www.collectif.qc.ca/content/ceiq/doc/boite_ouils/depliant_repertoire_fev_2016.pdf, page consultée le 17 mars 2018.

L'exclusion sociale postfordiste est théorisée de diverses manières dans les sciences sociales : la désinsertion est un processus de déclin du lien social qui va de la résistance à la négation ou l'autodestruction en passant par des étapes dites d'adaptation et d'installation¹⁵⁴; la disqualification sociale qui est un processus de précarité du rapport au travail et à l'emploi se déclinant dans l'assistance et la marginalisation, c'est-à-dire la désocialisation et l'effondrement de soi¹⁵⁵. Pour le sociologue Zygmunt Bauman dans *Les vies perdues*, ces individus représentent une sorte de « rebuts humains », des individus inutiles, superflus formant « un à-côté du progrès économique », dont personne n'est responsable de leur sort. Si l'on en suit Bauman, ils perdent les garants de leur humanité en étant « dépouillés de l'estime de soi, de la confiance de soi nécessaire au maintien de la survie sociale »¹⁵⁶. Il y a aussi les désaffiliés de Robert Castel, c'est-à-dire les individus ayant connu un double décrochage vis-à-vis du rapport salarial qui assure encore une fonction intégratrice et vis-à-vis des réseaux de sociabilités. Ils font partie de cette grande partie de l'espace social peuplé d'« individus par défaut », c'est-à-dire qui n'ont pas les supports nécessaires pour être des individus, au sens d'avoir une vie sociale indépendante.

Tel est son propos dans *La montée des incertitudes* :

« Au-delà de ces figures du chômeur de longue durée ou du jeune en quête d'emploi plus ou moins improbable, il faut aujourd'hui élargir le champ de ce type d'analyses. C'est en effet désormais tout un secteur ou plutôt des secteurs en expansion dans notre formation sociale qui produisent ces « individus par défaut ». La manière la plus synthétique de le dire, c'est peut-être d'avancer que l'on passe de la précarité au précaire, et que le précaire installe ceux qui en sont victimes dans une impuissance à se réaliser en tant qu'individus. »¹⁵⁷

Perdre ses attaches ou ses appartenances notamment professionnelles et familiales est le sort des désaffiliés. Ce phénomène s'explique, d'une part, par l'installation dans les

¹⁵⁴ Vincent de GAULEJAC, et Isabel Taboada LEONETTI (1994), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer.

¹⁵⁵ Serge PAUGAM (2000), *Le Salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France; Serge PAUGAM (1996), « Introduction. La constitution d'un paradigme » dans Serge Paugam et Denis Goudet (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, Éditions la Découverte, p. 7-31.

¹⁵⁶ Zygmunt BAUMAN (2006), *Vies perdues. La modernité et ses exclus* (traduit de l'anglais), Paris, Éditions Payot & Rivages, [2004], p. p. 78-79.

¹⁵⁷ Robert CASTEL (2009), *La montée des incertitudes. Travail protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, p. 438.

emplois précaires, instables, intermittents et mal payés et, d'autre part, l'absence de protection. Cette théorisation est proche de celle de Pierre Bourdieu dans *Méditations pascaliennes*. On a affaire à des populations qui sont confrontés à « la pire forme de dépossession sociale »; ils sont les « vaincus dans la lutte symbolique pour la reconnaissance, pour l'accès à un être socialement reconnu, en un mot pour l'humanité »¹⁵⁸. Autrement dit, n'ayant aucune espèce de capital ou de pouvoir à mobiliser, ils n'ont aucun investissement à faire dans les champs de pouvoir, ils sont hors-jeu et exclus de la dynamique d'appropriation sociale¹⁵⁹. Castel parle également de la dépossession, car, pour lui, être un individu moderne, c'est d'acquérir « la possibilité d'une indépendance sociale fondée sur le support de la propriété privée, puis de la propriété sociale »¹⁶⁰, c'est-à-dire des droits sociaux correspondant en quelque sorte à la propriété privée. De tels droits sont partis en fumée avec l'installation dans le précaire, ce qui constitue une véritable dépossession sociale. Comment, une fois arrivés là, ces individus peuvent-ils revenir dans la course pour l'importance sociale ou le capital symbolique ? Comment l'intervention des entreprises d'insertion dans leur lutte pour l'existence sociale permet-elle de renverser le processus, de réinscrire ces personnes dans le champ étant donné que les positions objectives sont fonction des espèces de capital détenues ? Nous cherchons à comprendre ce que fait et défait l'intervention sociale en rapport avec les dispositions sociales des participants qui fréquentent les entreprises d'insertion sociale. Nous nous intéressons ici au rôle des entreprises d'insertion dans le renversement de ce processus, dans le contexte québécois de plus en plus marqué par la prolifération de l'emploi atypique précaire¹⁶¹ : leur intervention dans la lutte pour l'existence de ces vaincus en vue de les réengager dans la

¹⁵⁸ Pierre BOURDIEU (1997a), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil, p. 284.

¹⁵⁹ Pierre BOURDIEU et Loïc WAQUANT (2014), *Invitation à la sociologie réflexive*, Paris, Éditions du Seuil [1992].

¹⁶⁰ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*, p. 442.

¹⁶¹ Pierre-Joseph Ulysse (2015), « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres : l'intérêt de la comparaison Québec-Brésil » dans Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMANN et Fernando J. Pires de SOUSA (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du travail, Érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 13-22. Voir aussi, dans le même ouvrage, la contribution de Yanick NOISEUX (2015), « La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », pp. 109-137.

lutte pour l'intégration, pour l'appropriation des richesses sociales et symboliques¹⁶². Ces entreprises sont appréhendées comme un laboratoire social¹⁶³, c'est-à-dire un lieu privilégié d'observation des relations de (re)qualification entre les participants à un parcours individualisé d'insertion et les intervenants sociaux, d'une part, et les relations d'inter-champs économique, politico-administratif et communautaire, d'autre part.

1.3.2. Vaincre l'échec : quelle prise en charge des exclus ?

Les vaincus de Bourdieu qui constituent les sujets des entreprises d'insertion sont des personnes en butte à leur propre existence sociale¹⁶⁴, en situation d'exclusion, telles que de nouveaux immigrants qui, faute d'expérience reconnue, sont marginalisés¹⁶⁵; et des jeunes sans diplôme, sans revenu ou à statut d'emploi très instable qui sont souvent décrits comme des cas lourds ayant connu des « échecs à répétition », mais qui sont socialement rachetables en cas de resocialisation¹⁶⁶. Incarnant l'échec, ils seraient, aux dires de certains intervenants interviewés, « incapables de vivre un succès ». Produits d'une histoire combinée de pauvreté, de famille brisée, d'un passé dans un centre-jeunesse, d'une plongée de carrière d'alcoolique, de toxicomane, de délinquance, ou d'expérience de maladie chronique, ils paraissent souvent en situation de révoltés ou de résistance à l'autorité et mobilisent l'intérêt du travail social. S'ils ne sont pas désocialisés, c'est-à-dire atteints par un dysfonctionnement psychique, au sens de Patrick Declerk¹⁶⁷, comment peuvent-ils être

¹⁶² Martine XIBERAS (1993), *op. cit.*

¹⁶³ Jacques HAMEL (1997), *Études de cas et sciences sociales*, Québec, L'Harmattan, p. 89.

¹⁶⁴ Dans le sens de Pierre BOURDIEU (2015), *Sociologie générale. Volume 1. Cours au Collège de France 1981-1983*, Paris, Édition Raison d'agir/du Seuil, l'existence sociale suppose non seulement qu'on existe en tant qu'un *esse*, un être en réalité, mais aussi en tant qu'un *percipi*, un « être perçu » symboliquement par les autres. Ainsi, exister socialement, c'est être reconnu par autrui comme une personne ayant une certaine importance sociale.

¹⁶⁵ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004). « Les entreprises d'insertion sociale », *Les politiques sociales*, no. 3 et 4, pp. 81-90.

¹⁶⁶ Sarah DUFOUR, Charles FILLION, Patrice RODRIGUEZ et Catherine VAILLANCOURT-LAFLAMME (2001). « L'évaluation des entreprises d'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative », *Les Cahiers de recherche sociologique*, no 35, 101-123 ; COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ) (2004). *Étude sur les besoins de la clientèle jeunesse des entreprises d'insertion montréalaises* ; Danièle BORDELEAU (1997), « Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec », *Économies et solidarités*, Vol. 28, no.2, 75-93.

¹⁶⁷ Patrick DECLECK (2001). *Les naufragés. Avec les clochards de Paris*, Paris, Plon. Selon lui, la désocialisation est non pas une socialisation marginale, mais un phénomène psychique irréparable de déshumanisation de soi, de chosification de son corps qui pousse le sujet à la recherche du pire. C'est donc

incapables de vivre un succès ? Que montre cette image sans doute grossie de la réalité ? S'agit-il d'une image montrant comment des sociabilités défailtantes, problématiques par rapport aux valeurs dominantes et du monde du travail, mènent à des pratiques dissociées des attentes collectives ? Avec le recul, on peut tenter de saisir ces entreprises d'insertion, qui restent jusque-là très peu étudiées, en lien avec le champ économique, comme une niche entrepreneuriale à part entière, un secteur de marché défini par un type de clientèle spécifique¹⁶⁸. Selon Steiner, la niche suppose une « différenciation qualitative du produit » visant à segmenter le marché et à « amoindrir la concurrence par les prix¹⁶⁹ ».

1.3.3. La particularité d'une niche entrepreneuriale

Dans le cas de ces entreprises, c'est le public cible, c'est-à-dire la main-d'œuvre (dite « la clientèle », ce qui est révélatrice d'une approche de niche) potentielle qui fait toute la différence et définit la niche. Sous ce regard, les entreprises d'insertion révèlent leur exceptionnelle singularité par la visée déclarée d'une mission sociale¹⁷⁰ peu explicite, qui aurait, pour but ultime, le « bonheur de l'individu », de la clientèle, soutiennent des acteurs. Il s'agit pour l'essentiel d'instituer un effort de récupération, de réhabilitation et de réduction de cette frange de population. Cet effort réside dans un double mouvement d'encastrement de l'économie dans le social et de resocialisation des travailleurs marginalisés. Pour s'en rendre compte, cette recherche veut retracer, à travers la pratique des acteurs, la construction sociale de cette niche économique dans les formes d'intervention sociale¹⁷¹ qu'elle privilégie : l'intervention économique (les pratiques de

un « processus à l'étiologie multifactoriale résultant, d'une part, des effets croisés des exclusions économiques, sociales et culturelles et, d'autre part, des facteurs de pathologies individuelles le plus souvent psychiatriques (alcoolisme et polytoxicomanies, personnalités pathologiques, psychoses) » (p. 289).

¹⁶⁸ Pierre BOURDIEU (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil, p. 318.

¹⁶⁹ Ibid, p. 72.

¹⁷⁰ Cette mission est au centre de la définition de ces entreprises et fonde leur pertinence sociologique du fait qu'elles se démarquent de l'objet de l'économique entendu comme la maximisation du profit. Et c'est en tant que telle qu'elles appellent à un nouveau cadre juridique. Plusieurs pays d'Europe (le Royaume-Uni, la France, le Portugal et l'Italie) ont même légiféré sur ces entreprises dotées de la mission de réinsérer les exclus. Voir Jacques DEFOURNY (2004), « L'émergence du concept d'entreprise sociale », *Reflets perspectives de la vie économique*, tome XLIII, no.3, p. 9-23. OCDE (1999), *Les entreprises sociales*, Paris, OCDE.

¹⁷¹ L'intervention est entendue ici, dans le sens d'Yves Lenoir et collaborateurs, comme un agir social qui, dans le cadre des métiers relationnels, s'avère bienveillante et vise à modifier un processus ou un système. À

production de biens et services utiles) ; l'intervention éducative (la formation au métier en guise de dotation des capacités de travail et la formation sociale (visant la normalisation des sociabilités problématiques) ; l'intervention proprement sociale (incluant les mesures et sanctions disciplinaires visant à corriger les difficultés personnelles, etc.). Nous voulons saisir les transformations découlant de ces pratiques d'intervention ainsi que les relations d'inter-champs¹⁷², les interfaces entre les champs qui sont mises en œuvre par la description de ce qui se fait, se passe ou se concrétise.

À notre avis, il paraît qu'un questionnement systématique de divers aspects de ce mécanisme innovant, qui a fonctionné autant dans le contexte de pénurie d'emplois des années 1980 que dans celui, dit-on, actuellement de « pénurie de travailleurs »¹⁷³, peut en révéler la connaissance. À savoir comment, en adressant les vécus ou pratiques des participants et participantes, les interventions réajustent-elles leurs dispositions sociales, leurs chances d'insertion socioprofessionnelle et de sortie de la pauvreté ? Plus précisément, qu'est-ce qu'elles font et défont, incorporent et désincorporent dans la vie des participants mobilisés ? Il s'agit là de cerner la mission sociale dont ces organismes sont investis par rapport à leur but économique, étant donné qu'elles se définissent comme des agents économiques à part entière. Pour atteindre les résultats qu'elles se fixent (insertion en emploi, retour aux études, confiance et estime de soi), préconisent-elles la dotation d'un métier ou la resocialisation des participants, c'est-à-dire la reconstruction de leur patrimoine dispositionnel par l'intériorisation et l'incorporation de nouvelles normes et

l'opposé de l'intervention répressive, faite par la police, l'intervention éducative en est une qui se veut bienveillante, celle de l'enseignant qui s'insère entre l'élève et les choses d'enseignement ou d'apprentissage. Nous parlons de formes d'interventions pour désigner diverses pratiques de travail concret ou de production, de formation professionnelle ou sociale et des mesures disciplinaires visant à modifier chez les participants à l'insertion sociale, leurs dispositions sociales en termes de rapport au travail et d'habitus sociaux et économiques. Voir Yves LENOIR (2009). « Intervention éducative, un construit théorique pour analyser les pratiques d'enseignement », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, Vol. 12, no.1, pp. 9-29 et Yves LENOIR et al. (2002). « Intervention éducative : clarifications conceptuelles et enjeux sociaux. Pour une reconceptualisation des pratiques d'intervention en enseignement et en formation à l'enseignement », *Revue critique*, p. 1-32 www.revuecritique.org

¹⁷²Selon Pierre BOURDIEU (2015), *op.cit.*, p. 514, un interchamp est un « sous-espace un petit peu artificiel où se rencontre des gens dont le capital est lié à des champs différents »

¹⁷³ Eric NOËL (2017), *Automatisation, nouveaux modèles d'affaires et emploi : une prospective québécoise*, Montréal, Institut du Québec. http://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/9406_automatisation-nouveaux-mod%C3%A8les-d-affaires-et-emploi_idq_br.pdf?sfvrsn=2 page consultée le 27 mai 2018.

valeurs ? Cette resocialisation renvoie-t-elle à la formation d'un éthos de travailleur ou de citoyen ? Quelle place occupent les participants dans ces entreprises ? Quelles sont la portée et la limite de cette expérience réalisée dans cette niche de marché, dans les interstices du marché et de l'État ?

Le marché ne s'entend pas justement comme un dispositif social de formation des prix ou d'appariements entre des individus et des postes ou entre des individus et des choses¹⁷⁴, mais, dans le sens bourdieusien, comme une structure, habitée et arbitrée par l'État : « structure de rapports de force entre les producteurs engagés dans les luttes pour perpétuer ou transformer ce rapport de force », qui résulte d'une « double construction sociale », celle de la demande à travers les dispositions individuelles et celles de l'offre par l'attribution des ressources et des contrats¹⁷⁵. Dans *Anthropologie économique : cours de 1992-1993 au Collège de France*, la définition précédente est ainsi précisée :

« Le marché tel que je l'entends est une structure de rapports de forces entre les producteurs engagés dans les luttes pour perpétuer ou transformer ce rapport de force, notamment, par une action sur l'État en tant que détenteur de moyens de conserver ou de transformer ce rapport de force, c'est dire que le marché est une construction sociale qui n'a rien à voir avec cette sorte de réalité née *sua sponte* (spontanément) du mouvement naturel de la concurrence dont parle la théorie néolibérale »¹⁷⁶.

Sa définition du marché résulte d'un profond dialogue avec celle de Max Weber et celle de Harrison White¹⁷⁷. De ce dernier, il retient l'idée que la relation de l'offre et de la demande est en réalité un « rapport d'homologie de position entre des acheteurs et des vendeurs occupant des positions homologues dans deux espaces différents. Autrement dit, comprendre ce qui se passe sur un marché, c'est comprendre la structure du champ de production »¹⁷⁸. Pour Weber, dit-il, le marché renvoie à la concurrence pour les chances de l'échange entre des candidats individuels potentiels. Son insistance sur un univers

¹⁷⁴ Philippe STEINER (2011), *La sociologie économique* (quatrième édition), Paris, La Découverte, [1999], p. 72-73.

¹⁷⁵ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 34.

¹⁷⁶ Pierre BOURDIEU (2017), *Anthropologie économique, Cours au Collège de France 1992-1993*, Paris, Éditions Raisons d'agir/du Seuil, p. 222.

¹⁷⁷ Harrison C. WHITE (1981), « Where do Markets Come From? », *American Journal of Sociology*, vol. 87, no. 3, p. 517-543.

¹⁷⁸ Pierre BOURDIEU (2017), *op. cit.*, p. 213.

relativement réel de partenaires, de concurrents actuels et potentiels suggère l'idée de substituer au marché le champ de concurrence entre les producteurs. Pour ce faire, Bourdieu procède par trois ruptures avec Weber. Il substitue 1) la structure à l'interaction, 2) le compromis structurellement contraignant à l'idée wébérienne de transaction de face à face se traduisant en négociation ou compromis¹⁷⁹ et, enfin, 3) la concurrence entre les producteurs pour le pouvoir sur le marché qui passe par l'État à l'acception wébérienne de la concurrence entre les producteurs pour le client. Il soutient que la concurrence entre les producteurs est une concurrence pour la construction du marché à commencer par l'imposition des barrières à l'entrée qui s'exerce par l'intermédiaire de l'État¹⁸⁰. Toutes ces raisons motivent le passage du marché au champ de production qui se définit comme un champ de luttes pour le pouvoir et sur le pouvoir d'État en tant que pouvoir de régulation de l'offre et de la demande.

« Dans le cas du marché individuel, l'État agit à la fois sur l'offre et sur la demande. Il contribue à produire le marché en contribuant à produire, d'un côté, les producteurs, par des subventions qui sont différenciellement distribuées, et de l'autre, les consommateurs, par les formes différentielles d'aides à la propriété qu'il accorde ; et il favorise certains producteurs en favorisant la production de certaines catégories de consommateurs »¹⁸¹.

Pour Bourdieu, l'État est celui qui « assure la fonction d'homogénéisation, de standardisation et de pacification » du marché en jouant un double rôle dans la « construction de l'offre et de la demande¹⁸² ». Le cas des entreprises d'insertion sociale au Québec qui nous concerne paraît présenter certaines similarités avec le marché français de la maison individuelle décrit et analysé par l'auteur¹⁸³. L'État agit sur le marché du travail

¹⁷⁹ Les marchés réels sont considérés comme des sous-marchés séparés des interactions plus ou moins grandes impliquant un double choix : choix du marché ou choix de l'objet.

¹⁸⁰ *Ibid*, p. 219.

¹⁸¹ *Ibid*, p. 223-224.

¹⁸² *Ibid*, p. 222.

¹⁸³ Bourdieu a étudié la construction du marché de maisons individuelles en France après les années 1950 comme un cas particulier du champ économique. Tandis que la maison est conçue comme un simple bien capital par la théorie économique, Bourdieu la saisit à la fois comme une sorte d'art et un bien économique en tant qu'elle est la demeure de la maisonnée, un projet collectif socialement constitué de liens d'alliance, de parenté et de cohabitation et un désir social éveillé à coups de publicités. Il historicise ainsi le processus de promotion et d'achat de maisons individuelles aux dépens des logements sociaux en explicitant les différentes manœuvres et les stratégies d'acteurs tant étatiques que privés qui ont amené à l'adoption d'une

à travers ses politiques d'emploi, de main-d'œuvre et de sécurité sociale. L'octroi de sa reconnaissance à ces entreprises s'inscrit dans le cadre des politiques et mesures d'activation sociale et contribue à la création du sous-champ d'insertion socioprofessionnelle qu'elles forment. Ce sont ces dispositions qui orientent la mission de ces entreprises dans l'intersection du marché et de l'aide sociale de l'État (Emploi-Québec) par le financement des participants payés au salaire minimum. Comprendre cette mission par rapport au marché du travail, d'une part, et par rapport aux politiques sociales dites « actives », d'autre part, demeure un enjeu dans la mesure où les acteurs refusent de la définir, autant, comme une mesure d'activation (employabilité) que comme une mesure d'adaptation des travailleurs aux nouvelles exigences du marché du travail. S'ils s'accordent fondamentalement sur la nécessité de transformation des travailleurs (participants), ce sont leurs manquements personnels (manque de capacité de travail, manque de sociabilités ou de compétences sociales, manque de confiance et d'estime de soi, difficulté de gestion de son temps, de son budget, manque de discipline) qui font de ce public un symbole de l'échec : comment faut-il comprendre l'injonction faite aux participants de changer, de se transformer ? Pour ces acteurs, si les participants n'ont pas changé à la fin du parcours, c'est qu'ils ne font pas leur travail. Cette mission serait-elle ainsi la resocialisation, c'est-à-dire le reformatage des dispositions sociales ou des habitus de ces participants, ou leur qualification professionnelle ?

telle politique : les rapports de force au sein même des ministères concernés (de l'Économie; de l'Équipement, etc.) et les jeux d'influence des acteurs privés, notamment les constructeurs et les banques qui ont beaucoup pesé sur les orientations prises. Au terme, il est révélé que l'État a joué un rôle décisif dans la construction de l'offre (aides et crédit disponibles pour telle ou telle catégorie de population qui a créé de l'engouement pour l'acquisition d'une propriété). Aussi l'État, à travers ses actes législatifs, a-t-il déterminé en bonne partie la demande. C'est ce qu'il appelle la double construction sociale de l'offre et de la demande. Ainsi, se procurer une maison est doublement un acte économique, de thésaurisation, mais aussi social, c'est-à-dire un projet collectif de reproduction sociale (p. 41). C'est à la lumière de ces considérations que Bourdieu théorise le marché comme un espace de concurrence entre des producteurs différemment dotés de capitaux pour déterminer la structure du champ à travers le contrôle du pouvoir d'État. Il en découle que le marché de la production de l'offre, socialement construit, est entendu comme « un espace différencié et structuré d'offres concurrents dont les stratégies dépendent d'autres concurrents » (p. 42). Parallèlement, l'espace de demande est également différencié et structuré comme un ensemble de niches en partie créées par l'offre. Il a pu montrer que les préférences économiques n'ont rien d'individuel. Elles dépendent non seulement des espèces de capital, mais aussi des facteurs comme la trajectoire sociale, l'âge, le statut matrimonial, le nombre d'enfants, la position dans le cycle de vie familial, etc. (p. 47). En rapport avec le poids de l'État québécois dans les orientations du marché d'insertion sociale, nous pensons pouvoir établir quelques similarités entre le marché français de maisons individuelles et celui des entreprises d'insertion sociale.

1.3.4. La mission sociale des entreprises d'insertion : la resocialisation ?

Les pratiques d'insertion par l'activité économique sont connues comme doublement des activités de professionnalisation et de resocialisation¹⁸⁴. Cette dernière est une notion centrale dans cette recherche qui ne va pas sans poser problème. Pour Bernard Lahire, elle peut s'entendre tout simplement comme la socialisation secondaire, c'est-à-dire un processus de façonnage partiel ou global, ponctuel ou systématique, diffus ou explicite des individus confrontés à un nouveau milieu social¹⁸⁵. La fréquentation durable d'un cadre socialisateur n'est jamais sans effet et la socialisation est un processus continu. Remettant ainsi en cause l'habitus de Bourdieu en tant que « système de dispositions durables et transposables, fonctionnant comme structures structurées prédisposant à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques »¹⁸⁶, Lahire soutient que l'habitus familial n'est jamais aussi homogène que le prétend Bourdieu. Et de ce fait, plus on a été précocement confronté à des cadres sociaux contradictoires, plus son patrimoine de disposition sociale est hétérogène tel qu'on le rencontre chez des déclassés sociaux. Pourtant, les participants à l'insertion à Montréal qui ont souvent expérimenté, très tôt, différents cadres sociaux (famille naturelle, famille d'accueil ou centre-jeunesse, différents milieux d'interaction, migration) sont ceux qui sont appelés à se resocialiser pour cause d'inadaptation sociale. Pour eux, la resocialisation n'est pas un phénomène continu, elle semble constituer plutôt, dans le sens de Michel Foucault¹⁸⁷, un reformatage, un processus disciplinaire, une reconstruction identitaire dont les entreprises d'insertion sont le laboratoire. Dans son ouvrage sur la première entreprise d'insertion créée au Québec, *Le Boulot vers*, Anne Mottet soutient que la formation est révélatrice de la nature du travail de resocialisation par

¹⁸⁴ Aziz JELLAB (1998), « De l'insertion à la socialisation. Mission locale, jeunes 16-25 ans et problématique de l'exclusion », *Formation Emploi*, N.62, p. 33-47. Maéva DUCHÈNE et Christine POPLIMONT (2013), « Insertion professionnelle, socialisation des jeunes français "sans qualification" et formation par alternance », *Éducation et socialisation* [En ligne], 34 | 2013, mis en ligne le 05 décembre 2013, consulté le 04 mai 2018. URL : <http://journals.openedition.org/edso/460> ;

¹⁸⁵ Bernard LAHIRE (2015). « La fabrication sociale des individus : cadres, modalités, temps et effets de socialisation », *Educ. Pesqui.*, São Paulo, Vo. 41, p. 1393-1404.

¹⁸⁶ Pierre BOURDIEU (1980), *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, p. 88.

¹⁸⁷ Michel FOUCAULT (1975), *Surveiller et punir*, Paris, Éditions Gallimard.

le travail: « elle ne vise pas à former un ébéniste, mais à amener le jeune à s'adapter à la réalité du marché du travail »¹⁸⁸. De ce fait, le principe de base de l'intervention, ajoute-t-elle, « c'était de recréer le réel, de mettre les jeunes dans les mêmes conditions de travail qu'en usine, de développer chez eux un sentiment d'appartenance au travail »¹⁸⁹. En d'autres termes, moins la formation au métier a de l'importance, plus la formation sociale, à savoir, la discipline, la ponctualité, l'assiduité au travail qui caractérisent le processus de reformatage prennent de l'importance. Aziz Jellab ainsi que Serge Obersold arrivent à la conclusion similaire pour le cas de la France : la formation n'est ni scolaire ni professionnelle, mais concerne les sociabilités, l'inculcation des valeurs productrices de signes de socialisation, de conformité aux valeurs dominantes¹⁹⁰. Ainsi, le but poursuivi, selon Duchène et Poplimont, est de mettre fin aux pratiques d'assistance sociales ou formatives existantes au profit d'un « ordre légitime de participation sociale »¹⁹¹. En cela, l'insertion par l'économique, dont les entreprises d'insertion du Québec symbolisent, constitue une médiation entre les mesures de politiques sociales et le marché du travail. Dans cette intersection, les interstices sociaux qu'elles occupent, la façon d'appréhender l'économie en lien avec le social est aussi une autre dimension fondamentale de leur innovation : cette dimension d'encastrement (*embeddeness*) et leur ancrage dans l'économie sociale retiennent l'attention.

1.3.5. De l'encastrement des entreprises d'insertion sociale

Les interstices sociaux sont, selon André Gorz, des lieux à vocation d'alternative, c'est-à-dire des zones d'émergence de nouveaux rapports sociaux et de nouveaux espaces publics¹⁹². Dans cette optique, les entreprises d'insertion s'avèrent être un cas approprié

¹⁸⁸ Anne MOTTET (2003), *Le Boulot vers ... 20 ans à meubler des vies*, Montréal, Éditions Boréal.

¹⁸⁹ *Ibid*, p. 71.

¹⁹⁰ Aziz JELLAB (1998), « Mission locale et socialisation des jeunes : quelles valeurs pour quelle insertion ? », *Spirale. Revue de recherches en éducation* (les valeurs en éducation et en formation), n° 22, p. 59-71. p.68. voir aussi Aziz JELLAB (1997), « La mission locale face aux jeunes. Quelle socialisation pour quelle insertion ? », *Cahiers Internationaux de sociologie*, Vol. 102, p. 85-106 ; Serge OBERSOLD (2004), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, no. 154, p. 94-102.

¹⁹¹ Maéva DUCHÈNE et Christine POPLIMONT (2013), *op.cit.* p. 10.

¹⁹² André GORZ (2004), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, deuxième édition, Paris, Gallimard. Selon lui, la société se trouve, non pas « là où elle proclame institutionnellement son

pour révéler, selon les termes de Pierre Bourdieu, comment vaincre ou renverser cette situation d'insignifiance et de non-reconnaissance à laquelle leur population cible est réduite, qui lui enlève toute raison d'existence, toute importance sociale.

« De toutes les distributions, l'une des plus inégales et, sans doute, en tout cas, la plus cruelle est la répartition du capital symbolique, c'est-à-dire de l'importance sociale et des raisons de vivre. »¹⁹³

Si les entreprises d'insertion peuvent permettre aux vaincus de la lutte symbolique de revenir dans la dynamique d'appropriation sur le marché du travail et de se repositionner, elles méritent toute l'attention sociologique. Voilà pourquoi cette recherche se propose d'étudier : *en quoi l'encastrement social de l'économie et la resocialisation par le travail permettent-ils de réinsérer les exclus dans le marché du travail ou de réhabiliter les vaincus dans leur lutte symbolique pour la reconnaissance ?*

Dans la perspective de l'économie sociale, l'encastrement social de l'économie semble aller au-delà de la simple inscription des décisions économiques dans des réseaux d'interaction sociale et institutionnels¹⁹⁴ ou même sa simple immersion dans une société particulière, c'est-à-dire enracinée dans un système de croyances et de valeurs.¹⁹⁵ Il peut s'entendre plutôt dans le sens que donne André Gorz à la notion de « socialisme » après Polanyi : « la subordination des activités économiques à des fins et valeurs sociétales »¹⁹⁶. Lévesque et Mendell semblent abonder dans le même sens en soutenant que la dimension sociale de l'économie sociale réside dans sa *rentabilité sociale*, qui se caractérise par la primauté accordée aux personnes et à la rétribution du travail aux dépens du capital¹⁹⁷.

existence », mais dans les interstices », c'est-à-dire là « où de nouveaux rapports, de nouvelles solidarités s'élaborent et créent de nouveaux espaces publics dans la lutte contre la mégamachine et ses ravages » (p. 219-220).

¹⁹³ Pierre BOURDIEU (1997a), *op. cit.*, p. 284.

¹⁹⁴ Mark GRANOVETTER (2000), « Action économique et structure sociale : le problème de l'encastrement » (traduit de l'anglais) dans *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 75-114, (1985).

¹⁹⁵ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 25.

¹⁹⁶ André GORZ (2004), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, deuxième édition, Paris, Gallimard, p. 226.

¹⁹⁷ Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (1999), « L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche », *Lien social et politiques*, (41), p. 105-118. Selon

Interroger ainsi ce qui se fait et se défait par l'intervention sociale dans les entreprises d'insertion, c'est investiguer les réponses qu'elles proposent à la question sociale postfordiste et les limites de ces réponses en nous appuyant sur la perspective bourdieusienne de la théorie de la pratique¹⁹⁸. Celle-ci est retenue parce qu'elle tient compte à la fois des agents et des structures telles que la classe, la culture ou le mode de production qui ne sont plus considérées comme étant doués d'une efficacité sociale, pouvant agir en sujets responsables d'actions historiques¹⁹⁹. Pour Bourdieu, la pratique s'explique par la relation de « complicité ontologique » existant entre l'agent et son monde social, c'est-à-dire leur double « possession mutuelle », leur interpénétration²⁰⁰. Ces entreprises seront appréhendées comme un laboratoire social, c'est-à-dire un lieu privilégié d'observation²⁰¹ des relations de (re)qualification entre les participants à un parcours individualisé d'insertion et les intervenants sociaux, d'une part, et les relations d'interchamps, celles qui se nouent dans cet espace d'intersection entre les champs économiques, politico-administratif et communautaire, d'autre part. Cet espace d'interchamps est à prendre en considération.

1.3.6. Les entreprises d'insertion sociale : un espace d'interchamps ?

Les entreprises d'insertion peuvent être considérées comme un sous-champ du champ économique dont les acteurs, en raison du besoin de venir en aide aux plus démunis,

leurs propres termes, l'économie sociale sous-tend par définition la « primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition du surplus et du revenu » (p. 108).

¹⁹⁸ Voir Pierre BOURDIEU (2017), *op.cit.* « La théorie de la pratique que je propose autour de la notion de disposition consiste à dire que l'action a pour principe des dispositions qui s'orientent par rapport aux potentialités objectives pratiquement constituées et qui s'imposent comme étant "ce qu'il faut faire", "la seule chose à faire". Ces potentialités objectives n'ont pas du tout le statut de possibles en concurrence avec des possibles alternatifs » (p. 96). Cette théorie importe pour nous en raison de sa double distance praxéologique, c'est-à-dire la prise en compte et le dépassement à la fois de la pensée phénoménologique (interactionniste et ethnométhodologique) et de la pensée objectiviste (structuralisme linguistique ou ethnologique). Il s'agit là de surmonter une double tendance réductionniste à cerner le social, pour la première, comme l'intersubjectivité et, pour la seconde, comme les relations sociales objectives.

¹⁹⁹ Pierre BOURDIEU (1972), *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de trois études d'ethnologie kabyle*, Genève, Droz.

²⁰⁰ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *Invitation à la sociologie réflexive*, Paris, Éditions du Seuil, p. 59.

²⁰¹ Jacques HAMEL (1997), *Études de cas et sciences sociales*, Québec, L'Harmattan, p. 89.

défendent, de façon incontournable, leur position privilégiée dans l'espace des politiques d'emploi et des mesures d'activation. En d'autres termes, elles ont intérêt à construire un monopole. En tant qu'entreprises à part entière de marché, elles produisent et vendent des biens et des services ; elles ne font pas que former des participants. Ce sont de « vrais travailleurs » qui sont mis en situation réelle de production à l'instar de ceux qui sont dans les entreprises capitalistes. Ces entreprises d'insertion sociale sont prises dans le jeu du marché et forment une niche de marché spécifiquement définie par la visée d'insérer les exclus.

Au regard des politiques d'emplois et des mesures actives, le « parcours individualisé d'insertion » est une mesure temporaire bien qu'elle paraisse stable. La vision de l'insertion sociale que ces entreprises partagent avec Emploi-Québec détermine leur mode d'intervention dans la lutte des personnes en situation d'exclusion. En rapport avec l'importance du travail pour le lien sociétal, elles peuvent être vues comme des agents qui luttent pour la transformation des rapports de force à travers leur relation avec l'État, d'une part, et avec le marché, d'autre part. Sachant que ce dernier est « une double production sociale, à laquelle l'État contribue pour une part décisive »²⁰². Il peut s'agir, dans ce cas, de la construction de l'offre de travail à travers la production de dispositions sociales individuelles, la requalification des exclus et l'attribution des ressources ; de la construction de la demande de travail à travers les politiques d'emplois et les mesures actives. On peut à la limite considérer les entreprises d'insertion comme un inter-champ, c'est-à-dire un lieu de rencontre des acteurs et des enjeux de plusieurs champs²⁰³ : ceux du marché vers lesquels les participants sont dirigés à la fin de leur parcours d'insertion ; ceux de l'État, des politiques sociales, d'assistance sociale et de l'emploi qui recrutent en dernière instance les participants et les bénéficiaires d'assistance sociale ; et, enfin, ceux des milieux communautaires qui participent à la création d'entreprises d'insertion, dirigent vers elles des participants potentiels et représentent le gros de leur clientèle commerciale.

C'est pour cela qu'elles constituent un observatoire privilégié permettant de comprendre les demandes de travailleurs venant des entreprises privées, les exigences d'Emploi-

²⁰² Pierre BOURDIEU (2000a), p. 34.

²⁰³ Pierre BOURDIEU (2015), *op. cit.*

Québec en matière d'activation et les besoins de la population cible, les personnes en situation d'exclusion cherchant à retourner dans le marché du travail. Il reste, au regard de la théorie bourdieusienne du social, à cerner ce que font les entreprises d'insertion pour requalifier les exclus, une fois qu'ils sont vaincus dans la lutte pour le capital symbolique, à travers leurs formes d'intervention sociale. C'est une vraie énigme étant donné que l'exclusion dans le marché du travail peut être liée non seulement aux caractéristiques individuelles, mais aussi à des phénomènes structurels comme la déqualification des compétences traditionnelles, la méconnaissance des atouts, la flexibilisation et le travail atypique, dont les sous-emplois, etc. D'où le besoin d'analyser les réponses qui sont proposées par rapport aux attentes des différents acteurs. Admettant que les participants qui entrent dans le processus doivent changer ou se transformer au cours de l'expérience, les transformations souhaitables ou nécessaires aussi bien que le mécanisme de cette transformation figurent dans notre objet d'analyse pour révéler ce que font et défont les différentes formes d'intervention qui les visent dans leur parcours.

Nous nous inscrivons ainsi dans la perspective bourdieusienne selon laquelle l'entrée ou l'exclusion dans le champ économique (marché du travail) dépend des ressources possédées. Et là, les « trois espèces fondamentales de pouvoir ou de capital » ont pleinement effet, ainsi que le capital symbolique (importance sociale est liée à la forme prise par une espèce donnée lorsqu'elle est perçue) : le capital économique, le capital culturel (diplômes et autres compétences ou savoir-faire valorisés) et le capital social (entendu comme l'ensemble des ressources actuelles ou virtuelles d'un individu ou d'un groupe qui est lié à un réseau durable de relations, de connaissance et de reconnaissance mutuelle plus ou moins institutionnalisée)²⁰⁴.

Par définition, les exclus sont des travailleurs plus ou moins totalement dépourvus d'atouts ou de reconnaissance dans les différentes espèces de capital. C'est pourquoi Bourdieu les considère comme des vaincus dans la lutte pour le capital symbolique. Renverser cette situation implique un processus de dotation de qualification, de reconnaissance des atouts ou de (re)connexion à des réseaux significatifs d'employeurs. Telle est la tâche qui incombe aux entreprises d'insertion. Cette tâche est d'autant plus importante et difficile que

²⁰⁴ Pierre BOURDIEU et Loïc Wacquant (2014), *op.cit.* p. 166-167.

l'asymétrie d'information est fort élevée, car, selon Emploi-Québec²⁰⁵, 80 % des offres d'emplois disponibles figurent dans le « marché caché », des offres non affichées par les employeurs. Cela concorde avec la propriété du champ, entendu comme un « réseau ou une constellation de relations objectives entre des positions » occupées en fonction du volume et de la structure du capital possédé. Ces positions, dit-il, sont caractérisées par la situation actuelle et potentielle des agents qui les occupent « dans la structure de distribution des différentes espèces de pouvoir (ou capital) dont la possession commande l'accès aux profits spécifiques qui sont en jeu dans l'espace considéré et, du même coup, par leurs relations objectives aux autres positions. »²⁰⁶. Chaque occupant d'une position cherche à réduire la concurrence et à établir un monopole sous un sous-champ considéré²⁰⁷.

En somme, le social est vu sous deux formes : les structures sociales objectivées (sphères d'action et conditions sociales d'existence) qui sont la cristallisation de l'histoire (le champ ou l'espace social) et les structures sociales incorporées, cognitives ou mentales (*habitus*)²⁰⁸. La pratique est, donc, toute façon d'agir régulière de l'agent, dans un monde social donné, mais aussi d'investir, dans les enjeux sociaux, en fonction de ses ressources, qui résulte de son *habitus*, son système de dispositions sociales durables. Créateur et inventif, même dans les limites des structures qui l'ont produit, l'*habitus* est une matrice de perception, d'appréciation et d'action qui génère les pratiques, évalue les chances de succès et règle les aspirations individuelles et de groupe. Cette théorie nous paraît appropriée pour cerner l'incapacité et la souffrance des personnes qui suivent un parcours d'insertion, notamment des jeunes, à accéder à un emploi stabilisé pendant qu'ils peuvent souvent passer d'un sous-emploi atypique à d'autres²⁰⁹. La saisie de leur expérience ou le parcours d'insertion dans la niche de marché des entreprises d'insertion sociale doit permettre de rapporter leurs caractéristiques personnelles aux relations sociales objectives dans lesquelles elles sont prises pour comprendre en quoi leur resocialisation, la

²⁰⁵ EMPLOI-QUÉBEC (2008), *Planification des démarches de recherche d'emploi*, Québec, Direction des mesures et des services d'emplois, p. 32.

²⁰⁶ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op. cit.*, p. 142.

²⁰⁷ *Ibid.*, p. p. 145.

²⁰⁸ Pierre BOURDIEU (2015), *op. cit.* p. 233-236.

²⁰⁹ Alfred PIERRE (2009), *op. cit.*

reconstruction de leurs habitus ou leur reformatage, est la solution. Ce faisant, nous prenons au sérieux la mission sociale des entreprises d'insertion de créer une niche constituée en vue de prendre en compte le social (dénié). Elles sont envisagées comme un espace d'inter-champs, des interstices où se joue une alternative à l'exclusion et la pauvreté dans le cadre des contraintes du système québécois dont l'objectif est de réarmer les travailleurs marginalisés pour qu'ils puissent réintégrer la lutte d'appropriation de richesses matérielle et symbolique. Il s'agit de concrétiser la visée d'insertion sociale entendue comme l'inscription de l'individu dans des structures sociales significatives ou qui portent un sens²¹⁰ et de poursuivre sa quête de reconnaissance sociale. Du coup, en acceptant de jouer le jeu de l'intervention sociale, ces travailleurs adhèrent à l'idée de devoir se changer, de se transformer en développant des capacités *interspaciales*, c'est-à-dire des compétences transférables dans plusieurs espaces sociaux. Il s'agit d'incorporer, au sens de Bourdieu, des dispositions conformes aux attentes collectives de manière à agir en tant que travailleur de l'économie licite, plus disposé à vendre sa force de travail de façon compétitive ; ce qui constituerait l'efficace moyen d'appropriation sociale des richesses ou de maintien d'un style de vie propre. Faute de quoi, aux dires de Pierre Bourdieu, ils sont exclus dans la lutte pour la reconnaissance sociale dans la mesure où c'est par le travail que s'opère véritablement la distribution de la position sociale et aussi le jeu des redistributions du capital symbolique. De ce fait, explique Robert Boyer, Bourdieu a fini par admettre l'idée que le « rapport au travail est le facteur central qui structure la relation de l'individu à tous les champs sociaux »²¹¹. Un tel principe serait au cœur du dispositif d'inadaptation sociale, de resocialisation par le travail, c'est-à-dire un processus disciplinaire et de reconstruction identitaire. D'où l'injonction à laquelle les participants à l'insertion font face pour adhérer aux valeurs collectives et développer de nouvelles dispositions sociales correspondant au dispositif d'intervention psychosociale qui encadre la participation au parcours individualisé d'insertion. S'agit-il de s'engager ainsi à développer des habiletés favorables à leur transformation sociale par l'adhésion à une certaine éthique de travail ? Cela peut se

²¹⁰ Robert CASTEL (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.

²¹¹ Boyer, Robert (2003), « L'anthropologie économique de Pierre Bourdieu » dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, no. 150, pp. 65-78.

comprendre comme un gigantesque effort pour récupérer les exclus totalement dépourvus et socialement désarmés, pour requalifier les déqualifiés et les disqualifiés et pour connecter de nouveaux arrivants désappointés.

Conclusion

Divisé en trois parties, ce chapitre a d'abord dressé un panorama de l'économie sociale et solidaire en distinguant une économie sociale historique constituée de grandes entreprises très anciennes et très institutionnalisées et une nouvelle économie sociale ou solidaire qui a surtout émergé après les années 1980. Cette dernière est celle qui est partie liée avec la lutte contre l'exclusion sociale. On y trouve un secteur spécifique qu'il convient d'appeler l'économie sociale d'insertion qui a la particularité de constituer une passerelle vers le marché du travail. Cette dernière nous intéresse pour l'importance qu'elle accorde au social et à l'économique. Ensuite, on a traité du social dans le regard disciplinaire respectif de la science économique et de la sociologie avant de camper, dans la troisième partie, la problématique des entreprises d'insertion comme figure du social postfordiste. À travers cette exploration, nous avons montré, dans la deuxième partie, que cette notion semble ne pas exister pour les économistes alors qu'elle constitue, dès le début, une réalité sociologique *sui generis* revêtant le double sens des structures sociales objectivées et des structures mentales ou schèmes incorporés (des *habitus*). À défaut d'appréhender directement le social, c'est le chômage et ses implications en termes de non-participation au marché qui traduisent pour les économistes l'idée du social. Ainsi, si le chômage continue de hanter la science économique qui pousse toujours plus loin sa conceptualisation dans l'optique de libéralisation du marché, c'est la notion d'insertion qui semble jouer le rôle similaire pour la sociologie pour désigner le rapport à la société. En cela, la question sociale postfordiste tourne essentiellement autour des substituts au travail intégrateur, qui touche du doigt ce que Joseph E. Stiglitz appelle *La grande fracture* (2015). Selon l'économiste américain et prix Nobel de l'économie de l'année 2001, le refus de répartition d'une minorité de nantis trop riches, qui exploite et discrimine la grande majorité, menace tout le système. L'une des conséquences est la dépossession totale d'une partie de la population qui précipite sa désaffiliation systémique ou son exclusion sociale dans le marché du travail. C'est à cette analyse des inégalités sociales qu'a été consacrée la

troisième partie : la problématique de l'insertion des désaffiliés, leur retour dans le marché du travail et dans la lutte pour le capital symbolique, à partir du cas des entreprises d'insertion sociale. Nous avons construit cette énigme de la dépossession et de la repossession sociales avec Pierre Bourdieu. En nous intéressant à ce que fait l'intervention sociale, nous interrogeons les conditions de possibilité de renverser le processus : la recapitalisation des vaincus en vue de leur (ré)inscription dans le jeu social, dans le champ économique étant donné que les positions objectivement occupées sont fonction des espèces de capital détenues. C'est là le défi majeur au regard de l'argumentaire expliquant généralement l'exclusion dans le marché du travail au Québec par les caractéristiques individuelles (niveau scolaire inférieur au secondaire⁵, manque de dispositions sociales ; faible taux de rétention en emploi, etc.). *Cette recherche propose de comprendre en quoi les formes d'intervention économique, éducative, formative, psychosociale et disciplinaire dans les entreprises d'insertion permettent de requalifier les travailleurs (participants) et de les retourner dans la lutte pour le capital symbolique, pour l'importance sociale.* L'interrogation systématique de trois aspects interreliés de l'énigme (l'encastrement social de l'économie d'insertion sociale, la resocialisation des participants, la constitution d'un espace d'inter-champ) en rapport avec plusieurs paramètres structurels doit permettre de comprendre le processus, la mission sociale, la signification du social à l'œuvre et en quoi l'expérience de ce parcours d'insertion a été utile pour la trajectoire sociale de ces travailleurs. Parmi les paramètres structurels qui interviennent dans ce cadre-là, il y a, en premier lieu, le phénomène de travail atypique et précaire qui représente une tendance centrale du marché du travail. Cette tendance vient ensuite renforcer le « travail précaire et instable »²¹² et « le salaire inadéquat »²¹³ qui sont un puissant facteur d'exclusion. Il y a également le fait que « les emplois précaires riment mal avec l'avancement professionnel progressif et avec la formation en milieu de travail »²¹⁴. Enfin, les effets de discriminations sociales et ethniques sont à prendre en compte en lien avec certains groupes ou réseaux qui contrôlent l'entrée et la circulation dans les segments d'emplois les plus socialisés et

²¹² Andrew JACKSON (2004), « Emplois précaires et exclusion sociale. Enjeux clés et nouvelles orientations stratégiques », *Horizons*, Vol. 7, no. 2, p. 40-44.

²¹³ Christopher MCALL (1995), « Les murs de la cité : territoire d'exclusion et espaces de citoyenneté », *Lien social et Politiques*, 34, p. 81-92.

²¹⁴ Andrew JACKSON (2004), *op. cit.*

déclassent d'autres groupes dans des formes d'emplois les plus désocialisés. Ces désavantages auxquels sont exposés les participants des entreprises d'insertion sont d'autant plus pesants que le marché du travail dévalue constamment les qualifications traditionnelles²¹⁵. Pour toutes ces raisons, comprendre ce que fait et défait l'intervention sociale pour requalifier les travailleurs exclus dans le marché du travail constitue une énigme prioritaire de premier plan. Bref, c'est en saisissant les entreprises d'insertion comme un laboratoire social et un espace d'inter-champs pour comprendre les interrelations que cette recherche a faites montre de son intérêt scientifique originale.

²¹⁵ Christopher MCAI (1995), *op. cit.*

Chapitre 2. De la niche de marché des entreprises d'insertion : regard théorique de Pierre Bourdieu

Introduction

Ce chapitre explore la conception de l'économie dans l'œuvre sociologique de Pierre Bourdieu afin d'envisager l'économie sociale d'insertion au Québec. L'auteur est surtout connu pour ses travaux sur l'éducation bien que l'économie occupe une place de choix, tant dans ses premiers travaux d'ethnologue en Algérie à la fin des années 1950, que dans *Le patronat en 1978* et *La distinction* paru en 1979 (qui l'a rendu célèbre), qu'il considère lui-même comme un « livre d'économie de la consommation »²¹⁶, que dans d'autres travaux de maturité comme « le champ économique » en 1997 et *Les structures sociales de l'économie* en 2000. Il reste un critique contemporain majeur de la science économique orthodoxe, de la théorie économique standard dite néoclassique, qu'il juge d'être à la fois une science abstraite, mathématique et normative plutôt que descriptive, et une science d'État, mais qui prétend faussement à la neutralité politique et à l'universalité²¹⁷. Il reproche aux économistes néoclassiques de déshistoriciser la pratique économique en la dissociant des autres types de pratiques sociales et, de ce fait, d'éprouver une incapacité sans cesse croissante à expliquer adéquatement les phénomènes économiques et l'agir des agents économiques. Cette incapacité réside dans leur posture scolastique qui consiste à réduire l'objet au mécanisme de marché pur et parfait comme seul déterminant de la formation des prix et à la logique consciente et calculatrice des acteurs en expulsant le social²¹⁸. C'est ce qu'il a convenu d'appeler l'économisme, la tendance à réduire tous les phénomènes sociaux, notamment d'échange, à leur seule dimension économique²¹⁹. Et cela, en « ignorant que les pratiques peuvent avoir d'autres principes que les causes mécaniques ou les fins conscientes et obéir à une logique économique sans obéir à des

²¹⁶ Pierre BOURDIEU (2017), *Anthropologie économique: cours au Collège de France 1992-1993*, Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du seuil, p. 134.

²¹⁷ Pierre BOURDIEU (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

²¹⁸ *Ibid.*, p. 24-25 ; Pierre BOURDIEU (2017), *Op. cit.*, p. 95.

²¹⁹ Pierre BOURDIEU (1984), *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit, p. 10.

intérêts étroitement économiques ». Il s'agit là d'effacer sa spécificité qui réside dans le décalage socialement entretenu entre sa vérité « objective » et la représentation sociale de la production et de l'échange »²²⁰.

Pour systématique que soit cette critique, Bourdieu est arrivé à la conclusion qu'il ne vaut plus la peine de dénoncer la théorie économique *standard* ou d'essayer d'y apporter des corrections. Il faut l'affronter sur son propre terrain (le marché) en proposant un autre regard²²¹, celui de la théorie sociologique concurrente, susceptible d'expliquer, d'une part, la genèse des dispositions économiques des agents et, d'autre part, la genèse sociale et le fonctionnement des phénomènes économiques (les décisions économiques, les institutions comme l'entreprise et le marché, etc.). Ce qu'il propose et démontre, dans *Les structures sociales de l'économie*, c'est que la différenciation des activités économiques en un domaine de plus en plus autonome n'empêche pas qu'elles soient encadrées, enchâssées dans le social, c'est-à-dire dans des structures sociales localisées, dans des histoires collectives et individuelles, dans des systèmes de représentations sociales et symboliques et surtout dans la politique gouvernementale qui les déterminent. À partir de l'étude sur les maisons individuelles, il a montré que la demande, l'offre et le marché sont une construction sociale à laquelle l'État joue un rôle fondamental. Ce dernier contribue, d'une part, de façon décisive à la production de la demande, donc du besoin, en produisant les dispositions et en y fournissant des ressources sous forme d'aides à l'achat de maisons individuelles. D'autre part, il pèse aussi lourdement dans la construction de l'offre à travers ses politiques publiques et législatives favorisant les maisons individuelles aux dépens des logements collectifs et en définissant les orientations de ce marché. Ainsi, loin d'être un espace d'interaction entre des agents égaux et parfaitement informés, ceci est un champ de forces et un champ de luttes, c'est-à-dire un espace de concurrence entre des producteurs différemment dotés en ressources qui se battent pour la conservation ou la transformation de la structure de ces rapports de force par moyen du contrôle sur le pouvoir de l'État.

²²⁰ Pierre BOURDIEU, (1984a), *Le sens pratique*, Paris, Édition de Minuit, p. 85 et 193.

²²¹ Pierre BOURDIEU (2017), *op. cit.*, p. 162; Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 33; Pierre BOURDIEU (1997b), « Le champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 119, p. 48-66.

Cerner ce mode d'imbrication ou d'articulation de l'économique et du social est indispensable pour comprendre et expliquer les faits économiques.

Ce faisant, Bourdieu n'a pas manqué de susciter lui-même l'intérêt et la critique, notamment de la part d'autres sociologues et des marxistes, qui, de ce fait, finiront par contribuer à le faire accéder au panthéon des grands classiques. L'intérêt pour son œuvre va ainsi au-delà de « l'école » sociologique qu'il a créée et dirigée pour en faire l'un des sociologues contemporains les plus lus et qui a le plus marqué la discipline, voire les sciences sociales²²². Ainsi, il va de soi que les réactions des exégètes sont les unes plus virulentes que les autres. Parmi eux, Alain Caillé semble faire figure de proue tant par ses objections déconstructivistes qui se veulent systématiques que par l'importance qu'il accorde à l'œuvre de Pierre Bourdieu ²²³. Cette critique nous semble reposer fondamentalement sur un fond sémantique lié à la migration de plusieurs notions d'origine économique libérale dans la sociologie bourdieusienne qui s'arc-boutent à des interprétations divergentes comme, par exemple, la notion d'« intérêt » et celle d'« économie de la pratique ». Chez Bourdieu, l'intérêt qui est nécessairement variable en se spécifiant avec le champ désigne le sens du jeu, l'investissement dans le jeu ou toute motivation à investir dans un champ donné, tandis que l'économie de la pratique est entendue comme la raison immanente de toute pratique qui a son fondement dans les dispositions durablement acquises par les agents sociaux²²⁴.

²²² Philippe COULANGEAON et Julien DUVAL (2013), « Introduction » dans *Trente ans après la Distinction de Pierre Bourdieu*, Paris, Éditions la Découverte, p. 7-25; Francis FARRUGIA (1999), « Généalogie d'une professionnalisation : la sociologie française de 1945 à 1960 », *L'Homme et la société*, no. 131, p. 23-42.

²²³ Alain Caillé (2005), *Don, intérêt et désintéressement. Bourdieu, Platon, Mauss et quelques autres* (deuxième édition revue et augmentée), Paris, Éditions La Découverte/M.A.U.S.S., [1994]. Il donne trois raisons pour s'intéresser à ce sociologue. Premièrement, Bourdieu est sans conteste celui qui a développé la théorie sociologique la plus ambitieuse depuis celle de Talcott Parsons (p. 70). Deuxièmement, sa sociologie a une puissance qui résiste aux critiques. Laquelle puissance réside dans le fait qu'« elle est la seule à poser, mi-implicitement et mi-explicitement, ce qui nous semble constituer la question sociologique cruciale, celle qui touche à la fois la légitimité, ou encore la question des déterminants de la valeur des personnes » (p. 103). Troisièmement, il est un auteur crucial en matière du rapport de l'axiomatique de l'intérêt à la générosité « puisqu'il est probablement celui qui est allé le plus loin dans la voie d'une radicalisation et d'une systématisation de l'axiome de l'intérêt, tout en semblant d'aspirer fortement à une générosité authentique » (p. 253). La critique de Caillé nous semble l'une des plus acerbes adressées à Bourdieu.

²²⁴ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 22.

Pour sa part, Caillé essaie d'en dégager leur signification ultime, à savoir leur sens en dernière instance, pour le sujet bourdieusien qui lui paraît mu essentiellement par la matérialité ou l'intérêt économique. Ce pour quoi il qualifie l'œuvre de Bourdieu d'économisme, de gauchisme marxisant et de fausse prétention à la scientificité. Selon Caillé, l'économisme chez Bourdieu s'entend comme sa propension à réduire tout type d'intérêt à l'intérêt économique, au profit matériel que l'agent peut en tirer. À le suivre, son économisme réside dans le fait que le capital économique constitue tant en amont qu'en aval, la motivation et la visée de l'agir des agents²²⁵. Bien qu'il partage parfaitement la « critique séduisante » que Bourdieu adresse à la théorie économique en la matière, Caillé rétorque que ce que le sociologue reproche aux économistes néoclassiques, « ce n'est pas d'hypostasier le modèle *homo œconomicus* et du calcul des intérêts, c'est de ne pas voir que sa portée et son champ de validité sont universels²²⁶ ». En d'autres termes, loin de chercher à dépasser l'économie politique, l'entreprise bourdieusienne consiste à « généraliser dans un marxo-structuralisme indéterminé²²⁷ ». D'où la deuxième critique de Caillé selon laquelle Bourdieu est un « utilitarisme substantialiste », c'est-à-dire anthropologique et non méthodologique, au sens que tout est prédéterminé par son rapport à la matérialité. Il va jusqu'à le comparer aux économistes néolibéraux comme Milton Friedman et Gary Becker. Au fond, la divergence de Caillé avec Bourdieu semble porter sur l'interprétation du don entre le désintéressement, la générosité, l'intérêt pour autrui, et le capital symbolique, cette forme que prend toute espèce de capital lorsqu'elle est reconnue par des gens dotés de l'habitus approprié, pour conclure au « déterminisme économique en dernière instance »²²⁸. Ce qui conduit à la quatrième critique selon laquelle Bourdieu articule étrangement « un positivisme économique et un nihilisme gauchiste »²²⁹ menant à une quatrième, encore plus acerbe : la sociologie bourdieusienne résulte d'une

²²⁵ *Ibid*, p. 255, il écrit : « C'est en cela que consiste l'économisme quoi que pensent les sujets sociaux de leurs motivations profondes, c'est selon les analyses de Bourdieu, l'accumulation du capital économique qui se trouve objectivement au début et au terme du processus de transformation des capitaux. »

²²⁶ *Ibid*, p. 90.

²²⁷ *Ibid*, p. 90.

²²⁸ Alain Caillé (2018), « Qu'est-ce qui ne va pas avec le don chez Bourdieu ? Le don n'est pas un acte économique mais un opérateur politique », *Revue du Mauss*, no. 52, p. 74-88.

²²⁹ Alain Caillé (2005), *op. cit.*, p. 79 et 254.

anthropologie douteuse et s'apparente à une « littérature conceptualisante »²³⁰. Pour notre part, il y a lieu de récuser l'idée que son œuvre est caractéristique d'un marxisme vulgaire²³¹, de prendre plus au sérieux l'hypothèse économiste pour en discuter brièvement et ensuite remettre en cause la conjecture relative à la scientificité de ses travaux.

Un Bourdieu économiste nous paraît problématique dans la mesure où on lui retourne exactement la même critique qu'il a adressée aux économistes. S'il est vrai qu'un auteur peut prétendre réaliser une tâche qui, pour l'essentiel, n'est pas accomplie, il est plus difficile d'admettre qu'un grand auteur a pu reproduire exactement ce qu'il s'est donné pour tâche de déconstruire systématiquement. Sur ce, il semble important de rappeler avec le sociologue Christian Laval que reprocher à la sociologie bourdieusienne d'être économiste ou utilitariste, c'est oublier ce qu'elle s'est proposée de faire : surmonter le finalisme et l'intentionnalisme économiques par la dialectique des positions et des dispositions²³². C'est également oublier que l'intérêt, dans la topologie sociale de Bourdieu, est doublement caractéristique de la position sociale occupée et des dispositions de l'agent. Que l'intérêt soit conçu comme une croyance, une valeur ou un retour matériel possible ne change rien dans le débat sur l'énigme du capital symbolique, c'est-à-dire la lutte pour la reconnaissance ou pour l'importance sociale dont l'enjeu réside dans sa redistribution la plus inégalitaire²³³. En ce sens, Bourdieu reste un auteur important dont les travaux les plus classiques comme *La distinction* continue à inspirer de nouvelles

²³⁰ *Ibid.*, p. 70.

²³¹ À l'instar d'un sociologue comme Fabiani qui affirme que Bourdieu n'est pas marxiste et n'a jamais été marxiste, dans « Marx dans l'œuvre de Bourdieu. Approbations fréquentes, oppositions radicales » paru dans *Actuel Marx* en 2014, Éric Gilles a montré qu'en dépit des citations fréquentes et des proximités intellectuelles, Bourdieu désapprouve l'essentiel du système théorique de Marx (théorie de la plus-value, de la valeur-travail, du communisme et des classes sociales) qu'il a cherché à reformuler. Dans la même veine, Julien Pallotta avance, dans « Bourdieu face au marxisme althussérien : la question de l'État » paru dans *Actuel Marx* en 2015, que les deux auteurs s'opposent de façon frontale sur une question essentielle : la conquête des droits des dominés. Alors qu'elle passe pour les marxistes par la classe ouvrière et la lutte des classes, cette conquête s'opère, selon Bourdieu, par le progrès de l'universel, à travers la construction de l'État social. Admettant avec Raymond Aron que celui qui rejette la théorie de la plus-value rejette Marx, il est difficile de considérer la critique de Caillé sur la filiation de Bourdieu à Marx, voire à le ranger parmi les marxistes vulgaires.

²³² Christian LAVAL (2018), *Foucault, Bourdieu et la question néolibérale*, Paris, Éditions La Découverte, p. 180

²³³ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil, p. 284.

recherches internationales²³⁴, nombre de thèses de Bourdieu depuis la fin des années cinquante semblent répondre à ces critères et font objet de rudes débats scientifiques²³⁵. Aussi importe-t-il de savoir si la plupart des travaux de Bourdieu sont à reléguer dans les poubelles de l'histoire ou représentent une mine à exploiter pour les gens qui travaillent sur des sujets connexes. Pour notre part, nous sommes persuadé que Bourdieu est un auteur important qui nous aide à penser comme il a appris lui-même à réfléchir avec d'autres grands auteurs.

Bien que les critiques soient diverses et sujettes de différents ordres de considération, la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu a une portée considérable pour qui veut historiciser les pratiques et les acteurs économiques et en expliquer la dynamique et les préférences, puisqu'elle prend en compte suffisamment les positions sociales comme les conditionnements, les dispositions sociales comme les ressources et croyances et la trajectoire sociale comme la combinaison de différentes expériences. La substitution, d'une part, de sa théorie de l'habitus à celle de l'*homo œconomicus*, l'agent libre et pleinement informé, l'acteur rationnel et calculateur et, d'autre part, de la théorie des champs comme un monde de rapport de forces et de luttes sociales à celle du marché politiquement neutre comme « main invisible » s'avère à notre avis beaucoup plus puissante que leurs concurrentes pour expliquer l'encastrement de l'économique dans le social.

En effet, l'approche économique de Pierre Bourdieu a été corroborée par l'étude du marché de maisons individuelles en France après les années 1950. Elle s'était révélée porteuse pour Marie-France Garcia dans l'étude de la construction sociale du marché à cadran²³⁶ dans les années 1980. Aussi, dans *Pierre Bourdieu et le travail*, Maxime Quijoux arrive-t-il à l'idée que le travail a traversé cette œuvre de part en part, contrairement à la perception selon laquelle Bourdieu s'y est désintéressé depuis son retour d'Algérie. Il est une notion centrale

²³⁴ Tony BENNET et al. (2013), « La distinction revisitée : l'espace des styles de vie britannique en 2003 » dans Philippe COULANGEON et Al. (dir.), *Trente ans après La distinction, de Pierre Bourdieu*, Paris, Édition La Découverte, p. 179-205.

²³⁵ Maxime QUIJOUX (dir.) (2015), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires et de Rennes.

²³⁶ Marie-France GARCIA (1986), « La construction sociale d'un marché parfait », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, Vol. 65, no., p. 2-13.

de sa sociologie : « l'examen de ses principaux ouvrages démontre pourtant une permanence dans la centralité que le sociologue accorde au salariat »²³⁷.

Bien que Bourdieu n'ait jamais étudié l'économie sociale, il nous semble que sa théorie soit l'une des plus appropriées pour comprendre la question des difficultés d'insertion de larges pans de travailleurs dans les marchés du travail puisqu'elle permet de reconstituer autant leurs dispositions sociales, les contraintes auxquelles ils font face que ce que Maxime Quijoux appelle, en référence à l'auteur, l'habitus professionnel, c'est-à-dire la rencontre entre la trajectoire et le poste occupé dans l'institution²³⁸. L'autre avantage de la sociologie économique de Pierre Bourdieu tient à la nécessité de distanciation avec le militantisme économique, souvent exacerbé, dans le domaine de l'économie sociale et solidaire. C'est cette sorte de retournement du militantisme politique revendicatif des années 1960 qui est transplanté dans le contexte de crise de l'emploi postfordiste des années 1980 dans le champ économique où le militant ou l'intervenant doit s'autoproclamer entrepreneur ou créateur d'emploi. Jean-Louis Laville parle de « militantismes entrepreneuriaux » dans lesquels l'action économique est sous-tendue par des valeurs et des normes collectives²³⁹. Certes, ce chef de file de l'économie solidaire pense que Bourdieu et Marx relèvent de l'épistémologie du Nord, celle qui se contente de produire une grande critique, du point de vue de la logique dominante, sans égard à l'intervention, à ce qui se fait à l'initiative des dominés, donc sans souci d'accompagnement qui prévaut dans cette autre posture qu'il désigne comme l'épistémologie du Sud²⁴⁰. Mais, à notre avis, Pierre Bourdieu est d'intérêt pour interroger l'épistémologie du Sud qui se mêle dans l'intervention sociale et dialoguer avec elle. Au regard de la dialectique des dispositions et des positions, Bourdieu permet de ressaisir l'intervention qui se fait en fonction de la place

²³⁷ Maxime Quijoux (2015), « Le travail entre domination et rationalisation » dans Maxime Quijoux (dir.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 77.

²³⁸ Maxime QUIJOUX (2015), « La fabrique du travailleur : reproduction sociale, habitus et champ » dans Maxime Quijoux (dir.) *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 51.

²³⁹ Jean-Louis LAVILLE (1994), « Services, emploi et socialisation » dans Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE (dir.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 149.

²⁴⁰ Jean-Louis LAVILLE (2016), *L'économie sociale et solidaire. Pratiques, théories, débats* (nouvelle édition), Paris, Éditions du Seuil, [2010].

qu'elle attribue dans l'espace social pour comprendre ses enjeux véritables dans le champ économique et dans la société globale. Voilà pourquoi nous retenons la perspective bourdieusienne qui permet de restituer ce qui se fait et se défait par l'intervention sociale dans les entreprises d'insertion sociale en vue de l'insertion des participants en situation d'exclusion dans le marché du travail.

Dans la suite du chapitre, nous exposerons le système conceptuel de Bourdieu, à travers sa géométrie sociale, en rapport avec l'objet de cette thèse. Nous commencerons par situer l'insertion des exclus dans sa topologie sociale. Ensuite, nous aborderons la question des espaces d'insertion en lien avec les concepts de champ, de champ économique, de sous-champs du travail et d'économie sociale. En troisième lieu, nous traiterons du rapport des populations marginalisées et de leurs habitus économiques. En quatrième lieu, nous discuterons de la théorie du capital et de son importance pour l'économie sociale d'insertion. En cinquième partie, nous analyserons la dépossession sociale postfordiste et son possible renversement par la réinsertion des exclus. Dans la sixième partie, l'accent sera mis sur les notions d'insertion sociale et de niches de marché des entreprises d'insertion sociale. Enfin, nous nous interposerons dans les débats entre Bourdieu et ses exégètes à la lumière de la perspective qui se trouvera dégagée ici.

2.1. L'insertion des exclus au regard de la topologie sociale de Pierre Bourdieu

Dans la sociologie de Pierre Bourdieu, l'exclusion sociale n'a de sens qu'en référence à la fermeture d'un microcosme ou d'un univers social donné qui exige un droit d'entrée, une compétence ou un atout nécessaire, renvoyant souvent à l'adage gravé à l'entrée de l'académie de Platon : « nul n'entre ici s'il n'est géomètre ». Pour être compté, inclus ou intégré, il faut être en droit d'en faire partie parce qu'on détient les qualités requises, une certaine reconnaissance sociale des autres. En ce sens, nul n'est exclus de la société entière en tant que cosmos global qu'il appelle espace social, entendu comme un ensemble de structures sociales juxtaposées de positions qui, elles-mêmes, sont constituées de

dispositions sociales²⁴¹. Ces positions sont définies autant par leur extériorité mutuelle, leur proximité et leur distance. Cet espace social ainsi défini est constitué de structures sociales, des institutions, et d'agents sociaux. Ces agents sont mus en fonction de leur position, de leurs dispositions et des stratégies qu'ils mettent en œuvre dans leur fonctionnement.

La position d'un agent est définie par la place qu'il occupe dans divers microcosmes auxquels il est appartenue; lesquels lui assignent donc des ressources à la fois économiques, culturelles et symboliques susceptibles d'être perçues et reconnues²⁴². C'est cette position occupée qui définit son rapport aux prises de positions et à la problématique des possibles²⁴³. Les dispositions s'entendent comme les différents types d'adhérences ou de croyances, d'aptitudes et d'attitudes intériorisées, de compétences incorporées par effets d'éducation, d'inculcation, de socialisation dans la construction de l'individu social. Ainsi, le social est cet ensemble de conditions structurelles liées à sa position et à des dispositions socialement incorporées en termes d'habitus qui produisent des manières d'être et des manières de faire, de sentir et de voir²⁴⁴. En matière économique, le social en tant qu'il constitue la dialectique des positions et des dispositions structure les préférences; il est source des désirs sociaux renvoyant à « une *libido* socialement constituée, c'est-à-dire une disposition à aimer des choses socialement constituées comme aimables dans un état donné d'un univers social déterminé »²⁴⁵. Quant à la notion de stratégie, elle désigne chez Bourdieu la marge d'inventivité et d'improvisation qui est restituée aux agents du fait que leur action n'obéit pas à une règle²⁴⁶. Car, dit-il, bien qu'ils ne possèdent pas toute la vérité de leur vécu, ceci « fait partie pourtant de la vérité de leur pratique »²⁴⁷. D'où l'idée du sens

²⁴¹ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du seuil, p. 161; voir également Pierre BOURDIEU (1984b), « Espace social et Genèse des classes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52-53, p. 3.

²⁴² *Ibid*, p. 3.

²⁴³ Pierre BOURDIEU (1998), *Les règles de l'art. Genèse et structure*, Paris, Éditions du Seuil, [1992], p. 381-382.

²⁴⁴ Pierre BOURDIEU (2015), *op. cit.*, p. 233.

²⁴⁵ Pierre BOURDIEU (2017), *Anthropologie économique. Cours au Collège de France 1992-1993*, Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil, p. 206.

²⁴⁶ Gisèle SAPIRO (2004), *op. cit.*, p. 74.

²⁴⁷ Pierre BOURDIEU (1984), *op. cit.*, p. 32.

pratique entendu comme la tendance à l'ajustement des espérances subjectives aux chances objectives, c'est-à-dire « la capacité à adopter des conduites objectivement adaptées sans obéir mécaniquement à une règle »²⁴⁸.

Dès lors, l'exclusion sociale n'est pas l'absence de position, de place dans la société, puisque la topologie ou la topologie sociale est faite de positions structurées les unes par rapport aux autres²⁴⁹. C'est impossible de ne pas avoir une position plus ou moins définie dans l'espace social. On a affaire avec des exclus de l'intérieur, parfois plus stigmatisés et plus renforcés, placés en des lieux pour les démunis²⁵⁰. Cette exclusion sociale s'opère, au sens de Christopher McAll, par l'acquisition de statuts minoritaires sur un territoire donné ou sur un ensemble de territoires (domestique, scolaire, emploi, etc.) sociologiquement constitués²⁵¹. En quoi est-elle l'envers de l'insertion sociale, qui est elle-même concomitante de l'existence sociale, de l'individu social, et constitue l'objet même de la sociologie bourdieusienne ? C'est l'étude « des relations objectives dans lesquelles les individus s'insèrent pour évoluer en société »²⁵². Si on est toujours quelque peu inséré dans l'espace social (global) étant donné qu'on y occupe *ipso facto* une position définie, l'insertion sociale n'a de sens véritable que par rapport à des régions particulières de cet univers pour lesquelles un droit d'entrée est établi en raison de sa fermeture et de ses propriétés particulières. Autrement dit, ce qu'il est légitime d'étudier, ce n'est pas tant si l'on appartient ou non à la société en soi, mais plutôt l'insertion dans des univers de pratiques, dans des structures sociales, permettant la réalisation réussie de soi. Comme dit Martine Xiberras, insérer les exclus consiste à garantir leur participation dans les échanges sociaux²⁵³. Sur ce point, Robert Castel s'accorde parfaitement avec Bourdieu lorsqu'il

²⁴⁸ Gisèle SAPIRO (2004), *op. cit.*, p. 76.

²⁴⁹ *Ibid*, p. 161.

²⁵⁰ Pierre BOURDIEU et Patrick CHAMPAGNE (1992), « Les exclus de l'intérieur », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, vol. 91-92, p. 71-75.

²⁵¹ McAll, Christopher (1995). « Les murs de la cité : territoires d'exclusion et espaces de citoyenneté », *Lien social et politiques-RIAC*, no. 34, pp. 81-92.

²⁵² Jacques HAMEL (2010), « L'objet d'analyse comme pivot de l'analyse qualitative assistée par ordinateur », *Recherches qualitatives*, Hors-série, no.9, p. 176.

²⁵³ Xiberras, Martine (1993). *Les théories de l'exclusion : pour une construction de l'imaginaire de la déviance*, Paris, Méridiens Klincksieck.

définit l'insertion sociale comme l'appartenance à des structures significatives ou qui portent un sens²⁵⁴. C'est dans la mesure où toutes les positions sociales ne concourent pas au même niveau de réalisation personnelle. Comme dit Bourdieu, « la loi veut que la position géographique et sociale joue un rôle déterminant dans les pratiques, en relation avec les espaces sociaux à l'intérieur desquels s'actualisent les dispositions qu'elle favorise »²⁵⁵. Dans certaines positions occupées, on est exposée à une violence structurelle susceptible de brimer la réalisation de soi alors que d'autres garantissent très fortement une vie réussie.

Voilà donc en quoi et pourquoi la théorie sociologique des faits économiques de Pierre Bourdieu est mobilisée ici afin d'étudier le mode d'inscription des individus dans des cadres sociaux capables de garantir une vie réussie dans la société. Il s'agit de la mise en œuvre de façon implicite ou explicite d'un projet de vie dont la dialectique des aspirations sociales et des chances objectives correspond à l'opportunité d'une vie réussie en opposition à celle que la sociologie contemporaine qualifie d'échec : les exclus ou les disqualifiés de Serge Paugam, les désaffiliés ou individus par défaut de Robert Castel, les rebuts sociaux ou les superflus de Zygmunt Bauman²⁵⁶, les vaincus dans la lutte pour la reconnaissance sociale de leur commune humanité de Pierre Bourdieu, etc. Ce sont donc les populations marginales et marginalisées qui sont en butte à leur propre existence qui motivent le militantisme économique dans le cadre de l'économie sociale ou l'économie solidaire²⁵⁷. En particulier, il y a toutes celles et tous ceux qui y entrent sous le feu de grandes urgences sociales *via* les entreprises d'insertion qui constituent une passerelle vers le marché du travail. C'est dans la mesure où le travail est un vecteur fondamental d'intégration, c'est-à-dire un puissant mécanisme d'accès aux régions de l'espace social susceptibles de garantir la réalisation réussie de soi que l'insertion dans le champ économique, dont le marché du travail, lieu de vente de la force de travail, et l'économie

²⁵⁴ Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, p. 673.

²⁵⁵ Pierre BOURDIEU (2001), *Science de la science et réflexivité. Cours du Collège de France 2000-2001*, Paris, Éditions Raisons d'agir, p. 211.

²⁵⁶ Zygmunt BAUMAN (2006), *Vies perdues. La modernité et ses exclus* (traduit de l'anglais), Paris, Éditions Payot & Rivages, [2004], p. 78-79.

²⁵⁷ Louis FAVREAU et Benoît LÉVESQUE (1999). *Développement économique communautaire, économie sociale et intervention*, Sante-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 167

sociale, l'espace d'intervention dans lequel on revendique le réencastrement de l'économique dans le social, constitue un enjeu crucial.

2.2. S'insérer dans des structures significatives du champ économique : marché du travail et économie sociale

Pierre Bourdieu appelle les champs des espaces sociaux relativement autonomes formant un « réseau de relations objectives entre des positions » et présentant des lois générales et des propriétés spécifiques. Chaque position dépend de l'ensemble des atouts possédés qui sont de différentes natures, notamment économique, culturel ou honorifique, qu'il appelle des espèces de capital. La structure de la distribution, entendue comme le volume et le poids relatif de chaque espèce dans le patrimoine total commande des profits spécifiques²⁵⁸. Chaque champ est le résultat d'un processus de différenciation et d'autonomisation qui, à terme, génère des enjeux et des joueurs animés du sens du jeu, c'est-à-dire qui développent un habitus approprié en vue de les défendre. En d'autres termes, l'existence d'un champ sous-tend « la connaissance et la reconnaissance des lois immanentes du jeu et des enjeux, etc. »²⁵⁹. Il n'est pas une communauté consensuelle, mais un « état du rapport de force entre les agents ou les institutions engagées dans la lutte » qui oriente les stratégies futures. C'est un espace de lutte pour le monopole de la violence légitime (ou l'autorité spécifique). On y trouve deux prises de position opposées. D'un côté, les dominants ou les nantis qui détiennent les monopoles plus ou moins établis défendent la structure actuelle de distribution du capital spécifique (l'orthodoxie). De l'autre, les prétendants, les démunis ou les nouveaux entrants, qui en prennent le contrepied cherchent à la subvertir. Cependant, même en situation d'antagonisme, ces protagonistes partagent toujours un certain nombre d'intérêts fondamentaux définissant le champ qu'on appelle la *doxa*. Par conséquent, Bourdieu en tire plusieurs présupposés. Les protagonistes contribuent tous « à la reproduction du jeu en contribuant à produire la croyance dans les enjeux »²⁶⁰. Les changements ou « révolutions partielles » qui ont cours dans le champ l'affectent dans son

²⁵⁸ Pierre BOURDIEU (1998), Op. cit., p. 378-379.

²⁵⁹ Pierre BOURDIEU (1991), « Quelques propriétés des champs » dans *Questions de socioPar exeppllogie*, Paris, Éditions de Minuits, p. 114.

²⁶⁰ *Ibid*, p. 115.

ensemble et ne mettent jamais en cause les fondements du jeu. L'effet du champ oblique la maîtrise de l'histoire de la production d'une œuvre pour pouvoir la comprendre. Admettant aussi que la vérité est un enjeu de lutte dans le monde social et que la vérité est la relativité généralisée des points de vue, le champ, en tant que théorie, a la propriété que Leibniz attribue à Dieu en étant le « géométral de toutes les perspectives ». Il permet la confrontation réglée de tous les points de vue²⁶¹. De telles propriétés sont valables pour tous les champs qu'il s'agit de l'économique, politique ou du religieux, etc.

Par exemple, Bourdieu appelle champ économique ce que la théorie économique nomme le marché et conçoit comme le mécanisme, à la fois naturel et universel, de la « main invisible », c'est-à-dire d'ajustement réciproque de l'offre et de la demande, donc, de la formation des prix de tous les biens ou produits (marchandises). De même, la rationalité économique, attribuée à tort à la faculté individuelle, est décrite par Bourdieu comme la conjonction des dispositions et des structures socialement instituées. Ce faisant, le marché entendu comme champ économique bourdieusien est redéfini comme un espace de concurrence entre des agents (producteurs) différemment dotés de pouvoirs ou de ressources qui luttent entre eux pour le monopole de la puissance économique, impliquant le contrôle de l'État comme l'ultime garant de la structure du champ caractérisé par ses propres lois. Sa caractéristique première, son *nomos* selon lequel les « affaires sont les affaires », marque de profonds changements de mentalités entourant les dispositions économiques endogènes, historiquement ancrées (besoins, préférences, propensions au travail, à l'épargne, à l'investissement, etc.) qui émergent du monde des affects. Il en résulte que les agents construisent le champ qui, lui-même, façonne les agents²⁶². Ce champ dont l'*illusio* est l'intérêt économique présente deux particularités : la brutalité des sanctions et la « recherche affichée de la maximisation du profit matériel individuel »²⁶³.

²⁶¹ Pierre BOURDIEU (2001), *Science de la science et réflexivité*, Paris, Éditions Raisons d'agir, p. 222.

²⁶² Pierre BOURDIEU (1997b), « Le champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, p. 49-51. Il souligne, entre autres : « Outre que l'empreinte et l'emprise du champ sont inscrites dans les dispositions des agents, c'est toute la structure du champ des producteurs de maisons individuelles qui pèse sur les décisions des responsables, qu'il s'agisse de déterminer les prix ou les stratégies publicitaires » (p. 48)

²⁶³ *Ibid.*, p. 51. Bien entendu, Bourdieu note que plusieurs domaines de la vie sociale résistent à l'expansion de ce principe comme la famille, l'art, la littérature, la science et même la bureaucratie.

Les agents sont les entreprises définies par le volume et la structure de capital spécifique possédé; ils déterminent la structure du champ économique comme champ de luttes entre les entreprises. Ainsi, plus le capital est élevé, plus l'emprise de l'entreprise est grande. Tandis que le comportement des consommateurs découle de l'effet du champ. En conséquence, ce sont les entreprises hégémoniques qui imposent le tempo des transformations en défendant leur position contre les *challengers* par l'innovation permanente et en profitant des avantages de l'économie d'échelle (basse des prix sans réduire leurs marges de profit). Quant aux entreprises de rang secondaire, elles peuvent opter pour la confrontation ou l'évitement du conflit. Toutefois, les entreprises dominées peuvent user de leur capital social pour forcer l'État à intervenir dans le jeu pour en réviser les règles²⁶⁴.

En ce qui concerne la gouvernance globale d'un cosmos entendu comme la société nationale, il existe un champ des champs qui régit les rapports entre tous les champs que Bourdieu appelle le champ de pouvoir. Ceci détermine « la valeur et la force relatives des différents pouvoirs capables de s'exercer dans les différents champs », ou si l'on veut, le « pouvoir sur les différents pouvoirs ou le capital conférant un pouvoir sur le capital »²⁶⁵. Dans le champ du pouvoir, la force conservatrice ou subversive qu'un agent engage dans la lutte est fonction du taux d'échange (ou de conversion) établi entre les différentes espèces de capital qui fait office d'objet de la lutte pour la conservation ou la transformation de la structure de ce champ. L'État est un exemple typique de ce champ de pouvoir en tant qu'il est un espace d'affrontements entre les intérêts privés et publics et en tant qu'il détient le pouvoir de régler, par l'adoption des politiques publiques, des différends entre des parties prenantes d'un conflit ainsi que le « monopole de la violence symbolique légitime »²⁶⁶.

²⁶⁴ *Ibid*, p. 58-59.

²⁶⁵ Pierre BOURDIEU (1989), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions du Seuil, p. 376. « Le champ de pouvoir est un champ de forces défini dans sa structure par l'état du rapport de force entre des formes de pouvoir, ou des espèces de capital différentes. Il est aussi, inséparablement, un champ de luttes pour le pouvoir entre détenteurs de pouvoir différents, un espace de jeu où des agents et des institutions ayant en commun de posséder une quantité de capital spécifique (économique ou culturel, notamment) suffisante pour occuper des positions dominantes au sein de leurs champs respectifs, s'affrontent dans des stratégies destinées à conserver ou à transformer ce rapport de force. » (p. 375).

²⁶⁶ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op. cit.*, p. 158.

En somme, le champ de pouvoir est cet espace de lutte pour « l'imposition du principe de domination dominant » conduisant à « l'équilibre du partage des pouvoirs »²⁶⁷. Suivant Bourdieu, ce rapport de force s'étend, dans l'ordre décroissant, des champs économique et culturel au champ artistique en passant par les champs administratif et universitaire occupant des positions intermédiaires. Cela dit, la théorie des champs ainsi exposé présente les propriétés de la topographie sociale ci-dessus explicitée en tant que théorie de l'action ou de la pratique. Elle se veut supérieure aux théories concurrentes comme celle de l'action rationnelle ou de l'interaction en ce qu'elle est une approche relationnelle susceptible de prendre en ligne de compte l'histoire des agents, des institutions et des choses, la trajectoire, et d'expliquer les phénomènes dans leurs configurations historiques, les choix et les préférences des agents à partir d'un petit nombre de concepts relationnels tels l'habitus et le capital. Dans un résumé, Jacques Hamel fait le point sur leur association qui mérite d'être cité.

L'objet de la sociologie correspond, chez cet auteur, aux "relations objectives" dans lesquelles les individus s'insèrent pour évoluer en société. La théorie de Bourdieu les conçoit à la lumière du capital, c'est-à-dire l'ensemble des ressources et des pouvoirs de différentes espèces, que mobilisent les individus selon leur habitus, conçu comme un ensemble de schémas mentaux et corporels de perception, d'appréciation et d'action. La combinaison du capital et de l'habitus détermine en théorie la position de l'individu dans l'espace qu'est le champ, susceptible de la représenter sous la forme d'une géométrie sociale qui prend corps au gré des points unis par des "relations objectives".²⁶⁸

Bref, suivant la topographie sociale de Bourdieu, toute action ou pratique sociale s'exerçant dans un champ donné résulte de la combinaison du capital et de l'habitus. De ce fait, la pratique sociale n'est révélatrice ni d'une conscience parfaite ou d'une rationalité calculatrice, ni d'une obéissance aveugle à des règles, ni de la libre volonté de faire sans contrainte, mais d'un agir historicisé, socialement ancrée dans une spontanéité contrainte, qui n'exclut aucunement l'inventivité. Puisque l'objet de la sociologie est l'étude des relations objectives dans lesquelles les individus s'insèrent pour évoluer en société, il semble convenable d'appeler l'insertion sociale la dynamique d'inscription des individus

²⁶⁷ Pierre Bourdieu (1989, *op. cit.*, p. 376.

²⁶⁸ Jacques HAMEL (2010), « L'objet d'analyse comme pivot de l'analyse qualitative assistée par ordinateur », *Recherches qualitatives*, Hors-série, no.9, p. 176.

et des groupes dans un ancrage social permettant la réalisation réussie de soi. Étant donné la propension des sociétés contemporaines à la multiplication des inégalités sociales et à l'imposition des droits d'entrée, en raison de leur fermeture, dans les régions de l'espace social qui favorisent l'articulation d'un projet de vie émancipateur avec les chances objectives, la sociologie se doit d'accorder une importance particulière aux facteurs d'exclusion sociale et aux mécanismes sociaux qui permettent de les surmonter dans le champ économique.

En raison de ce qui précède, la théorie bourdieusienne du champ économique est tout à fait appropriée pour étudier non seulement l'insertion en emploi, mais aussi les difficultés d'insertion de travailleurs dans le sous-champ du marché du travail aussi bien que dans celui de l'économie sociale. On peut reformuler en la matière son hypothèse : la position dans ces microcosmes (marché du travail et économie sociale) dépend mutuellement des habitus (professionnels) et des capitaux possédés par les travailleurs potentiels lorsqu'ils sont connus et reconnus par des agents (employeurs) qui ont la capacité de les reconnaître. Pour ces raisons, on peut mobiliser la théorie bourdieusienne pour comprendre ce que font et défont les interventions sociales portant à resocialiser les exclus afin de parvenir à leur insertion dans le marché du travail ou dans l'économie sociale.

Dans les deux cas, nous avons deux sous-champs du champ économique²⁶⁹. Ils sont abordés comme un champ de forces et un champ de luttes entre les travailleurs et les employeurs pour le contrôle du travail²⁷⁰ en tant qu'il se définit comme l'activité productive par laquelle sont générés la raison d'être de la personne et son revenu de subsistance²⁷¹. Comme le fait remarquer Maxime Quijoux, en raison de ce double profit, le travail revêt même, chez

²⁶⁹ Pierre Bourdieu (2000), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil, p. 114-115 ; Pierre Bourdieu (1989), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, p. 469. Selon Bourdieu, on peut distinguer le champ de l'ensemble des entreprises de champ de la grande entreprise qui, avec ses divisions organisationnelles en domaine de production, de recherche, marketing, du commerce, de financement, fonctionne comme un champ de lutte. Cette lutte a pour enjeu la conservation ou la transformation des principes de hiérarchisation.

²⁷⁰ Pierre Bourdieu (1984), « La grève et l'action politique » dans *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit, p. 251.

²⁷¹ Pierre Bourdieu (1996), « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, vol. 114, p. 89.

Bourdieu, « l'armature de l'existence individuelle »²⁷². Toutefois, entre ces deux sous-champs, une différence s'impose. D'un côté, le travail constitue un espace de concurrence entre les travailleurs, généralement recrutés au mérite sur le marché du travail ordinaire, c'est-à-dire en fonction de leur capital qui permet l'investissement et la contribution à la production de biens ou de services. De l'autre, la concurrence entre travailleurs pour le travail qui, par définition, vise à privilégier le facteur du travail aux dépens du capital. C'est dans les entreprises d'insertion que cette différence est plus prononcée étant donné qu'elles se distinguent radicalement des entreprises ordinaires qui embauchent au mérite. Par définition, elles recrutent plutôt leur main-d'œuvre en fonction du besoin d'emploi des travailleurs exclus en se donnant pour défi de renverser la dépossesion sociale en favorisant aux personnes les plus démunies.

Toutefois, il nous semble qu'un tel renversement n'est possible qu'à certaines conditions. Dans la perspective bourdieusienne, il n'est possible que par la mise en œuvre d'un processus de repossesion sociale, c'est-à-dire de dotation et d'appropriation de pouvoir ou de capital. Ce qui doit consister à requalifier les participants en les amenant à développer, par l'intervention sociale, de nouvelles dispositions sociales. Dans ces entreprises d'insertion, on parle de nouvelles compétences (*skills*) susceptible d'être générées en reformatant des dispositions antérieurement acquises et en provoquant l'auto-transformation des individus concernés. L'un des enjeux majeurs de ce dispositif est de comprendre l'obligation faite à ces derniers de se changer au terme du parcours individualisé d'insertion de six mois²⁷³ et de retourner ainsi sur le marché pour en jouer le jeu.

Alors que l'économie sociale dont elles font partie sont conceptualisées ici comme un sous-champ, c'est-à-dire un micrososome du champ économique où se jouent toutes les propriétés dudit champ²⁷⁴, ces entreprises sont elles-mêmes appréhendées comme une niche de

²⁷² Maxime Quijoux (2015), « Le travail entre domination et rationalisation » dans Maxime Quijoux (dir.) *Bourdieu et travail*, Rennes, Presses Universitaires et de Rennes, p. 76

²⁷³ Mottet (2003), *op. cit.*

²⁷⁴ Pierre Bourdieu (2000), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil, p. 114-115 ; Pierre Bourdieu (1989), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, p. 469. Selon Bourdieu, on peut distinguer le champ de l'ensemble des entreprises de champ de la grande entreprise qui, avec ses divisions organisationnelles en domaine de production, de recherche, marketing, du commerce,

marché. Celle-ci représente un inter-champ, c'est-à-dire un espace de rencontre entre des acteurs de plusieurs champs (marché du travail, bureaucratie d'État et secteur communautaire)²⁷⁵. Au sens de Bourdieu dans *Les structures sociales de l'économie*, les niches sont des sous-ensembles de marché cohérents définis par une clientèle spécifique que des entreprises exploitent dans leurs concurrences avec d'autres entreprises²⁷⁶. Il s'agira donc ici de cerner les échanges, les préoccupations différenciées, les relations qui se nouent dans cet espace et qui jouent comme facteurs déterminants de la mission sociale desdites entreprises dont le placement en emploi des participants. Autrement dit, la théorie bourdieusienne est mobilisée pour comprendre les rapports entre les ajustements individuels préconisés dans le communautaire et les relations structurelles entretenues avec le champ économique et celui des politiques sociales. Du coup, cela peut nous permettre de bien comprendre la mission énigmatique desdites entreprises envers les dépossédés postfordistes, le marché du travail et les politiques d'activation sociale.

Dans cette veine, interroger cette mission, c'est chercher à comprendre ce qui se joue dans ces entreprises en termes d'intervention sociale et des attentes sociales ainsi que les objectifs visant les participants eux-mêmes en ce qui concerne le rapport de leurs dispositions sociales avec les exigences d'employabilité. Pour cette raison, nous mobilisons la théorie de l'habitus pour décrire autant les habitus économiques en général et les habitus de travail ou professionnels en particulier.

2.3. Populations marginalisées et leurs habitus économiques et professionnels

Essentiellement relationnel, l'habitus est une notion centrale du système conceptuel de Pierre Bourdieu. Il est censé une réponse adéquate, à la fois, à la théorie de l'acteur rationnel, à celle de l'interactionnisme symbolique, à la phénoménologie et au

de financement, fonctionne comme un champ de lutte. Cette lutte a pour enjeu la conservation ou la transformation des principes de hiérarchisation.

²⁷⁵ Pierre Bourdieu (2015), *Sociologie générale. Volume 1. Cours au collège de France 1981-1983*. Paris, Éditions « Raison d'agir/Éditions du Seuil, p. 524.

²⁷⁶ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 318.

structuralisme en ce qu'il traduit la double réalisation du social dans le corps et dans les choses²⁷⁷ pour expliquer les rapports sociaux. Il semble jouer dans le système bourdieusien ce que la théorie de l'exploitation ou de la plus-value joue dans le système de Marx : c'est la clé de voûte d'une pensée en puissance. Selon l'auteur, la théorie de l'habitus a une double visée. Elle consiste à rendre possible une « théorie matérialiste de la connaissance » qui postule que, même naïve ou savante, toute connaissance est construite, et à rompre avec la philosophie intellectualiste qui s'incarne dans l'*homo œconomicus*. C'est l'habitus qui exprime le plus la théorie de l'action que Bourdieu préfère appelée de la pratique en saisissant « la “logique réelle de la pratique” en tant qu'un “sens pratique”, un “sens du jeu” socialement constitué »²⁷⁸. On peut donc la définir comme un système de dispositions structurées et structurantes, acquises par la pratique et à des fins pratiques par suite de l'immersion durable dans un contexte donné, en tant qu'elle constitue des schèmes de perception, d'appréciations et d'actions. Ainsi, affirme Bourdieu, il faut l'entendre comme des :

« systèmes de dispositions durables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principe de génération et de structuration de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement “réglées” et “régulières” sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente des fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre »²⁷⁹.

L'habitus fait office de concept susceptible d'appréhender le social tel qu'il est institutionnalisé dans les choses ou les mécanismes comme pratiques et représentations, et dans le corps comme schèmes mentaux. Dans *Raisons pratiques*, Bourdieu en précise la philosophie dispositionnaliste en opposition à la philosophie intentionnaliste :

« La théorie de l'action que je propose (avec la notion d'habitus) revient à dire que la plupart des actions humaines ont pour principe tout à fait autre chose que l'intention, c'est-à-dire des dispositions acquises qui font que l'action peut et doit être interprétée

²⁷⁷ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op. cit.*, p. 169.

²⁷⁸ *Ibid.*, p. 168-169.

²⁷⁹ Pierre BOURDIEU (2000), *op. cit.*, p. 256.

comme orientée vers telle ou telle fin sans que l'on puisse poser pour autant qu'elle a eu pour principe la visée consciente de cette fin. »²⁸⁰

En tant que théorie de la pratique, l'habitus entretient une relation double avec le champ. Il a une « relation de conditionnement » avec le champ qui le produit ou le structure tout en faisant place à une phénoménologie sociologique. Il est donc une « relation de connaissance ou de construction cognitive » du fait que l'habitus « contribue à constituer le champ comme un monde signifiant, doué de sens et de valeur, dans lequel il vaut la peine d'investir son énergie »²⁸¹.

De ce fait, on en retient les principaux présupposés. Le plus fondamental, c'est que, entre le champ et l'habitus, il y a « l'histoire (qui) entre en relation avec elle-même » et qui produit « une véritable complicité ontologique »²⁸². C'est au sens que, n'étant ni sujet, ni une conscience, ni un simple exécutant de rôle, ni simplement porteur de la structure, l'agent s'intègre au monde social qui lui est immédiatement doté de sens et y agit de façon raisonnable, parce que le sens de ce monde est socialement incorporé en lui. En conséquence, souligne Bourdieu, l'habitus fait coïncider les dispositions sociales avec la position occupée ainsi que le sens du jeu avec le jeu. Il assure aux gens des comportements raisonnables alors qu'ils ne sont pas nécessairement rationnels au sens utilitariste. Il en résulte que l'habitus produit un ajustement mutuel de l'espérance de l'agent avec ses chances objectives de succès dans un mode de relation dialectique. Constituant ainsi le « principe générateur et unitaire » de la pratique, il « retraduit les caractéristiques intrinsèques et relationnelles d'une position en un style de vie unitaire, c'est-à-dire un ensemble unitaire de choix de personnes, de biens, de pratiques »²⁸³. Cependant, bien qu'il soit durable, l'habitus n'est pas statique et n'exclut pas forcément des calculs stratégiques de coûts et de bénéfices tendant à « porter à un niveau conscient les opérations que l'habitus accomplit selon sa propre logique »²⁸⁴. De plus, les pratiques que l'habitus produit en tant

²⁸⁰ Pierre BOURDIEU (1994), *op. cit.* p. 181-82.

²⁸¹ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op. cit.*, p. 176).

²⁸² *Ibid.*, p. 176.

²⁸³ *Ibid.*, p. 180. Voir surtout Pierre BOURDIEU (1994), *op. cit.* 23.

²⁸⁴ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op. cit.*, p. 181.

que principe générateur de stratégies permettent de faire face à des situations imprévues et continuellement renouvelées. Elles sont déterminées par « l'anticipation implicite de leurs conséquences, c'est-à-dire des conditions passées de la production de leur principe de production »²⁸⁵. Elles tendent toujours à reproduire les structures objectives dont elles sont en dernière analyse le produit. Aussi l'habitus est-il au principe d'enchaînement de « coups » qui sont objectivement organisés comme des stratégies sans être aucunement le produit d'une véritable intention stratégique. Ce faisant, il faut comprendre que les pratiques sont immédiatement inscrites dans un champ de possibilités objectives, indiquant l'action à faire ou à ne pas faire en lien avec un futur. Relativement autonome par rapport à la situation considérée, la pratique résulte d'un rapport dialectique entre celle-ci et un habitus²⁸⁶. Ainsi, rendre raison des pratiques suppose la mise en rapport de l'habitus avec la structure objective définissant les conditions sociales de sa production. D'où la conclusion de Bourdieu selon laquelle nous transportons avec nous en tout lieu notre position actuelle et passée comme des habits avec les dispositions qui en sont les marques²⁸⁷.

C'est en rapport avec l'économie que Bourdieu explicite mieux l'apport de l'habitus et ses propriétés. Il parle de l'habitus économique pour montrer que les conduites humaines en rapport avec l'économie et plus particulièrement avec les échanges économiques sont immergés ou encastrés dans un système de croyances. L'auteur avance, du coup, que les pratiques économiques aussi bien que la puissance des réseaux sociaux varient avec la position occupée dans l'espace social²⁸⁸. Cela lui permet d'avancer le caractère historique des actes économiques les plus rationnels comme le travail salarié, l'épargne, le crédit et la régulation des naissances, etc.²⁸⁹. Comme une mise en garde aux tenants de l'action rationnelle, il rappelle que l'habitus économique est historiquement situé et daté.

²⁸⁶ Pierre Bourdieu (2000), *op. cit.*, p. 261-262.

²⁸⁷ *Ibid.*, p. 276.

²⁸⁸ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 302-303.

²⁸⁹ Pierre BOURDIEU (2003), « La fabrique de l'Habitus économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, no. 150, p. 79.

Cette notion d'habitus économique est importante pour nous vu que la rationalisation des comportements des participants des entreprises d'insertion est un facteur justifiant l'intervention sociale dont ils sont objet²⁹⁰. Plus généralement, il est fondé d'interroger comment les populations marginales et marginalisées, particulièrement les jeunes, vivent leurs rapports au travail et à la consommation dans les sociétés développées. Sur ce point, Bourdieu est perspicace lorsqu'il montre qu'un seuil de sécurité économique incluant un emploi stable et la possession d'un minimum de revenus réguliers est nécessaire à l'accomplissement des décisions économiques éclairées.

« Plus largement, l'accès au jugement économique éclairé, dans l'acte d'achat, d'emprunt ou d'épargne, a des conditions économiques et culturelles de possibilité. J'ai pu établir empiriquement, en deçà d'un certain seuil de sécurité économique, assuré par la stabilité de l'emploi et la possession d'un minimum de revenus réguliers, les agents économiques ne peuvent concevoir ni accomplir la plupart des conduites qui supposent un effort pour prendre prise sur l'avenir, comme la gestion calculée des ressources dans le temps, l'épargne, le recours au crédit ou le contrôle de la fécondité. Faute de poser la question, pourtant typiquement économique, la science économique traite comme un donné naturel, un don universel de la nature, la disposition prospective et calculatrice à l'égard du monde et du temps, dont on sait qu'elle est le produit d'une histoire collective et individuelle tout à fait particulière. Ce faisant, elle condamne tacitement sur le plan moral ceux que l'ordre économique dont elle enregistre les présupposés a déjà condamnés dans les faits.²⁹¹ »

Or, ce sont surtout ces choses qui font défaut aux participants d'un parcours individualisé d'insertion qui doivent se débrouiller pour sortir du gouffre, pour apprendre à faire non seulement une meilleure gestion de leur avoir, mais aussi de soi-même pour se libérer. Sachant qu'une des propriétés de l'habitus est de produire des anticipations raisonnables en assurant une certaine maîtrise pratique des situations d'incertitudes²⁹², il est bon de savoir comment effectivement les usagers de l'économie sociale en général et les participants des entreprises d'insertion en particulier procèdent dans ces situations, et surtout lorsqu'ils sont confrontés dans le cadre de leur parcours à des exigences ou des injonctions normatives. Si leurs préférences économiques dont les goûts n'ont rien

²⁹⁰ COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEEIQ) (2004). *Étude sur les besoins de la clientèle jeunesse des entreprises d'insertion montréalaises*.

²⁹¹ *Ibid.*, p. 85.

²⁹² Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 329.

d'universel et sont le produit de placement et de déplacement dans l'espace social, la saisie et l'analyse de l'évolution de la trajectoire sociale desdits participants sont tout à fait nécessaires ou même indispensables pour comprendre leur rapport au travail et à l'emploi qui est une question cruciale. Car, certaines études sur les entreprises d'insertion au Québec évoquent le problème de rétention en emploi, la difficulté de garder un emploi plutôt que d'en trouver un comme une cause fondamentale menant à un parcours d'insertion des jeunes²⁹³. Dans cette veine, le concept d'habitus nous est éminemment important non seulement pour décrire les dispositions des acteurs des entreprises d'insertion, mais aussi pour reconstituer l'habitus professionnel des participants, leur rapport antérieur au marché du travail, comment un tel rapport est posé et même reconstruit dans ce cadre et projeté dans l'avenir. Ceci est d'autant plus nécessaire que la précarité d'emploi est grandissante au Québec comme ailleurs²⁹⁴ alors que des études du marché du travail tendent à montrer qu'un double rapport positif à l'emploi et au travail est le socle vital de l'intégration organique au sens durkheimien²⁹⁵.

Bref, on peut retenir que l'habitus, concept relationnel et central du système bourdieusien, rejette l'explication de la pratique par la règle ou par des stratégies explicites qui prévaut dans le juridisme, dans l'économisme ou chez les interactionnistes. Pour lui, ce qui est individuel est social puisque, par sa socialisation, l'individu est doté d'un habitus qui se produit par l'incorporation des structures sociales où il a durablement vécu. L'habitus est lui-même le produit d'un travail d'inculcation et d'appropriation par lequel l'histoire collective reproduit les structures sociales en termes de dispositions durables²⁹⁶. Ce concept est d'une extrême importance pour notre objet afin d'analyser la trajectoire sociale des participants et de reconstituer leur profil professionnel. Ce sont ces dispositions qui forment

²⁹³ CEIQ (2004), *op. cit.*

²⁹⁴ Yanick NOISEUX (2014), *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

²⁹⁵ Serge PAUGAM (2011), « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales* (deuxième, Paris, PUF, [2007], p. 379-396. Selon l'auteur, le rapport au travail s'inscrit dans la logique productive de la société industrielle qui fait de chaque individu un producteur potentiel tandis que le rapport à l'emploi émane de la logique protectrice de l'État-providence qui assure les droits sociaux aux citoyens.

²⁹⁶ *Ibid*, p. 282.

le sens du jeu et les atouts dont les acteurs sont dotés et qu'ils investissent dans leur champ d'action qui constituent ce que Bourdieu appelle l'intérêt et le capital, deux autres notions clés de son système conceptuel auxquelles la section suivante sera consacrée.

2.4. L'intérêt et les espèces de capital chez Bourdieu

Chez Bourdieu, l'appartenance à un champ donné est indissociable d'une disposition constituante et d'une motivation fondamentale à en faire partie. Cette disposition, impérativement exigée, est l'adhésion tacite à son *nomos*, à la croyance fondatrice qu'il appelle l'*illusio*. Étant axiomatique par définition, celle-ci figure dans la routine de l'action²⁹⁷ et forme le socle commun à tous ceux et toutes celles qui sont engagés dans le jeu, dans un « microcosme social » donné. C'est l'*illusio* qui définit le sens du jeu et incite à s'y investir ; elle est cette énergie mobilisatrice qui constitue la motivation fondamentale, l'intérêt des agents, à s'investir dans le champ. Bien que les deux notions, l'*illusio* et l'intérêt, renvoient à la même chose, le Bourdieu de la maturité préfère le premier au second : « je préfère aujourd'hui utiliser le terme *illusio* puisque je parle toujours d'intérêts spécifiques, qui sont à la fois présumés et produits par le fonctionnement de champs historiquement datés et délimités »²⁹⁸. Selon lui, l'intérêt est l'envers du « désintéressement », de la « gratuité » mais aussi et surtout de « l'indifférence », c'est-à-dire l'insensibilité à un jeu :

« *Illusio* est l'opposée de l'ataraxie : c'est le fait d'être investi, pris dans le jeu et par le jeu. Être intéressé, c'est accorder à un jeu social déterminé que ce qui y survient a un sens, que ses enjeux sont importants et dignes d'être poursuivis »²⁹⁹.

Le sociologue soutient que « chaque champ à une forme spécifique d'intérêt, une *illusio* spécifique comme reconnaissance tacite de la valeur des enjeux engagés dans le jeu et maîtrise pratique des règles qui le régissent »³⁰⁰. De plus, cet intérêt spécifique se différencie non seulement selon la position occupée dans le champ, mais aussi selon la

²⁹⁷ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions de Minuit, p. 122-123.

²⁹⁸ Pierre BOURDIEU et Loïc Wacquant (2014), *op.cit.*, p. 163

²⁹⁹ *Ibid*, p. 163.

³⁰⁰ *Ibid*, p. 164.

trajectoire particulière menant à cette position. Ainsi, l'*illusio* est définie comme un rapport social au champ.

« Tout champ social, que ce soit le champ scientifique, le champ artistique, le champ bureaucratique ou le champ politique, tend à obtenir de ceux qui y entrent qu'ils aient ce rapport au champ que j'appelle *illusio*. Ils peuvent vouloir renverser les rapports de force dans le champ, mais, par là même, ils accordent de la reconnaissance aux enjeux, ils ne sont pas indifférents. Vouloir faire la révolution dans un champ, c'est accorder l'essentiel de ce qui est tacitement exigé par ce champ, à savoir qu'il est important, que ce qui s'y joue est assez important pour qu'on ait envie de faire la révolution. »³⁰¹

Donc, il faut dire que, chez Bourdieu, l'intérêt, entendu comme cette motivation fondamentale à investir dans un jeu, est irréductible au gain ou à la rétribution proprement économique. Il n'est jamais assimilable, au sens utilitariste, à cette recherche de profit économique maximal, puisque c'est le sens pratique qui détermine l'action. C'est lui qui en est le mobile parce qu'il relève fondamentalement d'un « rapport de complicité ontologique », c'est-à-dire cette sorte de double relation d'intrication entre l'habitus et le champ qui s'interpénètrent.

« À la réduction au calcul conscient, j'oppose le rapport de complicité ontologique entre l'habitus et le champ. Il y a entre les agents et le monde social un rapport de complicité infra-consciente, infra-linguistique : les agents engagent constamment dans leur pratique des thèses qui ne sont pas posées comme telles. [...] Les agents sociaux qui ont le sens du jeu, qui ont incorporé une foule de schèmes pratiques de perception et d'appréciation fonctionnant en tant qu'instruments de construction de la réalité, en tant que principes de vision et de division de l'univers dans lequel ils se meuvent, n'ont pas besoin de poser comme fins les objectifs de leur pratique. Ils sont présents à l'à-venir, l'à-faire, l'affaire (*pragma*, en grec), corrélat immédiat de la pratique (*praxis*) qui n'est posé comme objet de pensée, comme possible visé dans un projet, mais qui est inscrit dans le présent du jeu. »³⁰²

Bref, si la sociologie ne peut pas se passer de l'axiomatique de l'intérêt, ceci n'est pas seulement économique, mais bien ce qui définit le sens du jeu. L'*illusio*, dans le cas des sans-emploi qui nous concerne, peut s'entendre comme la raison d'être socialement perçue que confère le statut de travail en plus du revenu qui y est associé. Étant donné que la position occupée dans le champ est fonction du rapport de l'habitus au capital possédé,

³⁰¹ Pierre BOURDIEU (1994), *op. cit.*, p. 152.

³⁰² *Ibid.*, p. 154-155.

c'est-à-dire les atouts donnant un contrôle sur la distribution des chances de profit, il reste à savoir comment l'intérêt à investir s'orchestre avec les différentes espèces de capital et la lutte pour l'accumulation.

2.4.1. Le concept de capital et le capital économique

Bien qu'il n'y ait pas de doute sur l'héritage marxien du concept bourdieusien de capital, Jean-Louis Fabiani remarque, dans *Pierre Bourdieu. Un structuralisme héroïque*, que ce dernier ne s'est jamais défini comme un épigone de Marx. Son concept de capital prend une connotation tout à fait différente. Citant Mathieu Hikaru Desan, Fabiani rappelle que le capital s'entend chez Marx comme un rapport social de production alors qu'il désigne, chez Bourdieu, un pouvoir ou une ressource³⁰³.

Fabiani met en exergue une connotation différenciée du capital chez Marx et chez Bourdieu sur laquelle nous reviendrons. Pour l'instant, on peut se rappeler que Bourdieu s'est référé à Marx pour définir l'objet de sa sociologie entendu par Jacques Hamel comme les « relations sociales objectives dans lesquelles s'insèrent les individus ». Cependant, leur conception de la société est bien différente dans la mesure où celle-ci renvoie chez Marx à une organisation productive dans laquelle chacun occupe une position déterminée en fonction de sa place dans le processus de production³⁰⁴. Mais, Bourdieu reproche à Marx de réduire le monde social au seul champ économique, ce qui rend la théorie marxiste inadéquate à saisir complètement la position sociale qu'elle rattache à l'unique position dans les rapports de production économique en écartant celles occupées dans d'autres champs et sous-champs, notamment dans les rapports de production culturelle³⁰⁵. Pour Bourdieu, la société étant constituée de divers champs sociaux, relativement autonomes

³⁰³ Jean-Louis FABIANI (2016), *Pierre Bourdieu. Un structuralisme héroïque*. Paris, Éditions du Seuil, p.117-118 citant Mathieu Hikaru DESAN (2013), « Bourdieu, Marx and Capital : A Critique of Extension Model », *Sociological Theory*, vol. 31, no. 4, p. 318-342.

³⁰⁴ Karl MARX, (1859), « Préface » dans *Contribution à la critique de l'économie politique* (traduit de l'Allemand par Maurice Husson et Gilbert Badia, Paris, Éditions sociales, pp. 17-20.

³⁰⁵ Pierre BOURDIEU (2003), *op. cit.*, p. 9.

dans lesquels existe un type particulier de pouvoir social³⁰⁶, la position occupée est déterminée par la prise en compte de différentes appartenances et de différentes formes de capital³⁰⁷. Ainsi, la position occupée dans une région du cosmos global est caractéristique de la combinaison du capital sous ses différentes formes et de l'habitus.

Cela dit, il n'y a pas que la définition du capital qui distingue ces deux grands auteurs, puisque l'insertion sociale se définit, chez Bourdieu, par la position occupée dans les différents champs, c'est-à-dire par la distribution des pouvoirs sous différentes espèces dans chacun d'eux (économique surdéterminant, culturel et symbolique)³⁰⁸. En somme, le capital chez Bourdieu n'est pas réductible au capital économique³⁰⁹. Alors que le capital de Marx s'entend comme une « valeur [qui] devient donc valeur progressive », à partir de la double transformation de la marchandise en argent et de l'argent en marchandise (M-A-M), qu'il appelle la plus-value, c'est-à-dire l'appropriation privée du surtravail³¹⁰, seul le concept de capital économique bourdieusien est défini dans un sens très proche de Marx : un « rapport social de production guidé par l'intérêt strictement économique, directement convertible en argent »³¹¹. C'est l'ensemble des biens ou du patrimoine possédés en termes de droit de propriété. Dans une note au bas de la page 166 d'*Invitation à une sociologie réflexive*, il précise que le capital est du « travail accumulé » qui revêt soit une forme matérialisée soit une forme incorporée³¹². Une des différences avec Marx peut résider dans le fait que l'appropriation privée du travail accumulé ne se nomme pas toujours le

³⁰⁶ Loïc WACQUANT (2004), « lire « Le capital » de Pierre Bourdieu » dans Louis PINTO, Gisèle SAPIRO et Patrick CHAMPAGNE, *Pierre Bourdieu, le sociologue*, Paris, Éditions Fayard, p. 217.

³⁰⁷ Pierre BOURDIEU et Loïc Wacquant (2014), *op. cit.*, p. 167.

³⁰⁸ Pierre BOURDIEU (2003), *op. cit.*, p. 3.

³⁰⁹ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op. cit.* Il en parle ainsi : « J'ai montré que le capital se présente sous trois espèces fondamentales (chacune d'elle ayant des sous-espèces), à savoir le capital économique, le capital culturel et le capital social (Bourdieu, 1986g). À ces trois espèces, il faut ajouter le capital symbolique, qui est la forme que l'une ou l'autre de ces espèces revêt lorsqu'elle est perçue à travers des catégories de perceptions qui en reconnaissent la logique spécifique ou, si vous préférez, qui méconnaissent l'arbitraire de sa possession et de son accumulation » (p. 166)

³¹⁰ Karl MARX (1969), « Transformation de l'argent en capital » dans *Le capital. Critique de l'économie politique*. Livre premier, tome 1 (traduction française de Joseph Roy), Paris, Éditions sociales, [1867].

³¹¹ *Ibid.*, p. 166-67.

³¹² *Ibid.*, p. 166. La même note de bas de page réfère les lecteurs à Michel GROSSETTI (1986), [« Métaphores économiques et économie des pratiques », *Recherches sociologiques*, Vol. 17, no. 2, 233-246.] pour une exégèse critique de la notion de capital chez Bourdieu.

« surtravail » ou la plus-value parce qu'il ne se passe pas uniquement dans le champ économique. Soulignons, cependant, que même si le capital économique n'est pas le seul déterminant social de la position occupée dans le champ, il joue un rôle surdéterminant parmi d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte, dont le capital culturel et le capital social. Ainsi pour les populations marginales et marginalisées qui n'ont presque pas de pouvoir économique, le capital économique est tout ce que le travail peut procurer à un salarié en termes de revenu et de protection sociale. Mais leur accès au travail salarié et à la sécurité dépend largement du capital culturel, en particulier le niveau scolaire.

2.4.2. Le capital culturel et la position sociale des populations marginalisées

Dans les sociétés différenciées, le capital culturel est une espèce aussi fondamentale que le capital économique. Il est entendu génériquement comme le capital informationnel et existe sous trois formes ou états : « à l'état incorporé, objectivé et institutionnalisé »³¹³. Entendu plus précisément comme diverses compétences ou des dispositions sociales acquises au cours du processus de socialisation primaire et secondaire au prix de grands efforts consentis à long terme, le capital culturel incorporé se confond avec l'être de la personne en devenant une « propriété faite corps », partie intégrante d'elle-même et constitue l'habitus.

« Le capital incorporé ne peut être transmis instantanément (à la différence de la monnaie, du titre de propriété ou même d'une noblesse) par le don ou la transmission héréditaire, l'achat ou l'échange ; il peut s'acquérir, pour l'essentiel, de manière totalement dissimulée et inconsciente et reste marqué par ses conditions primitives d'acquisition ; il ne peut être accumulé au-delà des capacités d'appropriation d'un agent singulier ; il dépérit et meurt avec son porteur (avec ses capacités biologiques, sa mémoire, etc.³¹⁴ ».

La propriété particulière de ce capital, c'est que, plus dissimulé que le capital économique, il est incorporé et est prédisposé à fonctionner comme capital symbolique en tant qu'il est

³¹³ *Ibid*, p. 167.

³¹⁴ Pierre BOURDIEU (1973), « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 30, p. 3-6 [p. 4]

méconnu et reconnu, notamment, en exerçant un effet de (mé)connaissance sur les marchés matrimonial et des biens culturels.

Quant au capital culturel objectivé, il s'entend comme des biens culturels (tableaux, livres, machines dont l'ordinateur, etc.) qui sont transmissibles dans leur matérialité en termes de propriété juridique bien que l'appropriation symbolique c'est-à-dire la consommation ou la jouissance effective dépend de l'état du capital culturel incorporé³¹⁵. Comme le souligne Bourdieu, de tels biens n'existent comme capital que sous réserve de leur appropriation par des agents dans leurs luttes dans les champs de production culturelle. De ce fait, les propriétaires de moyens de production doivent trouver le moyen de s'en disposer personnellement ou par procuration en se l'appropriant ou en requérant les services de leurs détenteurs. Dans cette veine, le capital culturel institutionnalisé s'entend comme un mécanisme de certification ou de dotation de titres scolaires qui autonomisent relativement le capital culturel incorporé par rapport à son porteur et les garantit juridiquement. C'est ce mécanisme qui permet de doter une personne « d'une valeur conventionnelle, constante et juridiquement garantie sous le rapport de la culture » qu'institue le dynamisme social. Cela consiste, dit-il, à institutionnaliser une « différence d'essence entre la compétence statutairement reconnue et garantie et le simple capital culturel, sans cesse sommé de faire ses preuves »³¹⁶. C'est ce qui permet non seulement de comparer les agents entre eux, mais aussi de les échanger les uns les autres en établissant des taux de conversion du capital culturel et du capital économique.

En effet, le capital culturel est ce qui permet de mieux comprendre chez Bourdieu l'évolution historique de la domination et sa légitimation dans le temps. En raison du rôle des titres scolaires et des diplômes dans la distribution du travail salarié au mérite, le capital culturel joue, de ce fait, un rôle doublement déterminant dans la distribution des positions dans l'espace social³¹⁷. L'institution scolaire et, à travers elle, le capital culturel, contribue

³¹⁵ *Ibid*, p. 5

³¹⁶ *Ibid*, p. 6.

³¹⁷ Pierre BOURDIEU (1989), *La Noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, p. 13. Selon l'auteur, « Du fait que, comme on l'a établi ailleurs, la structure de l'espace social tel qu'il s'observe dans les sociétés différenciées est le produit de deux principes de différenciation fondamentaux, le capital économique et le capital culturel, l'institution scolaire qui joue un rôle déterminant

non seulement à la distribution des pouvoirs et des privilèges, mais aussi à « la légitimation de cette distribution » en accomplissant l'action magique autrefois incombée à l'Église.

« C'est à elle qu'incombe aujourd'hui l'action magique de consécration qui, souvent confiée, dans d'autres univers, aux instances religieuses, consiste à opérer dans le continuum social une série de coupures plus ou moins arbitraires et à les légitimer, par un travail symbolique qui les sanctionne et les ratifie, qui les constitue comme conformes à la nature des choses et à la hiérarchie des êtres en les officialisant par le fait de les déclarer publiquement, solennellement, dans des cérémonies dont le sacre est le paradigme, ou dans des discours dont des "théories" sociales comme celles de la division en castes ou en ordres représentent les expressions exemplaires. »³¹⁸

Bourdieu soutient ainsi que le titre scolaire qui confère une compétence de droit ayant trois propriétés majeures peut correspondre ou non à une compétence de fait ; prétendre à être reconnu sur tous les marchés en universalisant la compétence ; être inadapté aux changements de poste déterminés par la technologie et la concurrence. Ainsi, à côté du capital économique, le capital culturel est une des deux espèces fondamentales dont la possession joue un rôle déterminant dans la structuration de l'espace et du champ, parce qu'ils « tendent à imposer à leurs détenteurs la reconnaissance pratique et tacite de leur valeur dans la mesure où ils favorisent le développement des dispositions ajustées à la position sociale qu'ils caractérisent »³¹⁹. La non-possession de ces deux espèces de capital peut fragiliser grandement l'insertion sociale des agents sociaux dans la mesure où la position occupée en dépend fortement. En effet, la plupart des études sur les échecs sociaux, les populations marginalisées dans le contexte postfordiste, ont rapport avec leur faible niveau d'éducation en raison du rétrécissement du marché de travail dit « non

dans la reproduction du capital culturel, et, par là, dans la reproduction de la structure de l'espace social, est devenue un enjeu central des luttes pour le monopole des positions dominantes. »

³¹⁸ *Ibid*, p. 164.

³¹⁹ *Ibid*, p. 226. L'auteur ne manque pas de souligner le poids déterminant de l'économique et du culturel dans l'expérience sociale d'une personne : « En fait, le principe définissant le processus de socialisation dans sa plus grande généralité se spécifie et, dans ce cas particulier, ce qui structure l'expérience et, à travers elle, les dispositions, c'est le poids relatifs de l'économique et du culturel dans le patrimoine hérité ou plus, précisément, la priorité qui se trouve objectivement donnée dans les conditions d'existence associées à une position déterminée, à la culture ou à l'économie, à l'art ou l'argent, ou, comme on disait dans d'autres temps, à la "puissance spirituelle" ou à la "puissance séculière". C'est ce rapport fondamental qui, intériorisé, se trouve converti en structure génératrice de préférences pratiques, celles par exemple, qui orientent le choix des disciplines, des matières, des maîtres ou des auteurs, ou dans un ordre plus général, la priorité accordée à la lecture, ou au sport, à l'humanité ou au monde, etc. » (p. 227).

qualifié ». Au Québec, par exemple, le taux d'emploi occupés par les non diplômés du secondaire passe de 29,2 % en 1990 à 19,8 % en 1998³²⁰ et à 18,6 % en 2000³²¹. Bien que l'étude de Jean-Marc Fontan et ses collaborateurs sur les organismes d'employabilité semble y mettre un bémol en révélant davantage de personnes scolarisées ayant un diplôme d'études collégiales (DEC) (37%) que de non diplômés du secondaire (DES) (26 %). Toutefois, les personnes non-diplômées du « secondaire 5 » dominent à 64 % parmi les participants des entreprises d'insertion³²².

Pour ces raisons, le concept de capital culturel, notamment incorporé et institutionnalisé, est d'importance capitale pour notre étude afin de comprendre les facteurs qui marginalisent notre population cible en rapport avec les compétences développées durant le parcours d'insertion et en quoi elles permettent de renverser la tendance et faciliter l'insertion des participants dans le marché du travail. Bien entendu, le capital culturel incorporé et le capital culturel institutionnalisé ne sont pas les seuls atouts qui permettent à des individus d'améliorer leur position sur le marché du travail et dans l'espace social. Il y a aussi le capital social qui, selon Bourdieu, influence à un degré moindre la position dans l'espace social et qu'il considère comme un demi-capital.

2.4.3. Le poids du capital social dans l'insertion socioprofessionnelle

Mis à part le capital économique et le capital culturel, le capital social en est une troisième espèce qui joue un rôle déterminant dans la distribution des positions dans l'espace social. Il est entendu comme un ensemble des ressources actuelles ou potentielles liées à l'appartenance à un réseau durable de relations, de connaissances ou de reconnaissances mutuelles ou plus ou moins institutionnalisées qu'un individu ou un groupe peut se disposer. Ces ressources constituent des capitaux et des pouvoirs insérés dans le réseau

³²⁰ Jean-Marc FONTAN, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (avril 1999b). *Diagnostic dynamique de l'offre de services et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal*, Rapport d'enquête.

³²¹ Mircea VULTUR, Claude TROTTIER et Madeleine GAUTHIER (2002). « Les jeunes québécois sans diplôme. Perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGENAIS (dir.). *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp. 71-94.

³²² Jean-Marc FONTAN, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (juillet 1999a). *Diagnostic dynamique de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi à Montréal (Île)*, Rapport de recherche.

qu'on peut mobiliser au besoin³²³. Ce capital est une sorte d'effet de « l'esprit de corps », c'est-à-dire « l'adhésion enchantée aux valeurs et à la valeur d'un groupe qui constitue ce groupe en tant que corps intégré et disposé à toutes les espèces d'échange propre à renforcer l'intégration et la solidarité entre les membres »³²⁴. C'est une sorte de solidarité entre les membres d'un groupe qui sont durablement inclinés à mettre au service de chacun les ressources détenues par tous les autres. Dans un tel cas, souligne Bourdieu, le volume du capital social est fonction de l'étendue du réseau et de la possession (économique, culturel ou symbolique) de chacun des membres³²⁵. Toutefois, un tel groupe ou réseau n'est pas définitif et demande un gros travail d'accumulation et d'entretien qui implique des dépenses. L'accès au capital social d'un groupe peut être très inégalement distribué suivant son degré d'institutionnalisation qui joue un rôle central dans la concentration de ce capital.

Tel que conçu ici, le capital social est un facteur de réseautage. Depuis l'article de Mark Granovetter sur *La force des liens faibles* en 1973, on sait que de bons contacts permettent non seulement d'accéder à des emplois mais à des meilleurs emplois³²⁶. De plus, des données du gouvernement du Québec montrent que la fermeture est une des caractéristiques centrales du marché du travail, puisque 80% des emplois disponibles sont dans le marché caché, c'est-à-dire sont non affichés³²⁷. Ce qui suppose la très forte influence des réseaux donnant accès aux emplois. Cela rend l'insertion en emploi plus difficile pour les personnes les plus démunies, celles qui vivent dans l'isolement à domicile comme celles qui sont reléguées dans les quartiers précaires ou des communautés ethnoculturelles et qui, de ce fait, sont déconnectées des réseaux d'employeurs ou des personnes les plus intégrées.

Ce sont ces gens qui recourent habituellement aux entreprises ou aux entreprises de la nouvelle économie sociale qui pratiquent le réencastrement de l'économie. Le concept

³²³ Pierre BOURDIEU et Loïc WACQUANT (2014), *op.cit.*, p. 167.

³²⁴ Pierre BOURDIEU (1989), *op. cit.*, p. 258.

³²⁵ Pierre BOURDIEU (1980), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, no. 31, p. 2-3.

³²⁶ Mark GRANOVETTER (2000), « La force des liens faibles » (traduction française) dans *Marché Autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, pp. 45-73, [1973].

³²⁷ EMPLOI-QUÉBEC (2008), *Planification des démarches de recherche d'emploi. Document conceptuel*, Direction des mesures et des services d'emploi, p. 32.

de capital social permet de retracer les pratiques de placement des participants dans le marché du travail. Quel rôle jouent les entreprises d'insertion en la matière ? Se donnent-elles pour tâche de leur offrir une qualification technique, de les socialiser aux besoins du marché du travail ou de les connecter aux réseaux fournisseurs d'emplois ? C'est un aspect essentiel de la recherche que le concept doit permettre d'étayer. En effet, s'il est vrai pour les nantis, comme Bourdieu et Saint-Martin le soutiennent dans *Le patronat*, que « le capital social peut multiplier le rendement du capital culturel », il peut tout aussi avoir un effet positif pour les plus démunis. Pour les dominants, ajoutent-ils, « le poids du capital social hérité de la famille se fait à peu près également sentir dans tous les secteurs du champ du pouvoir économique »³²⁸.

En outre, au-delà de Bourdieu, le capital social peut éclairer une autre dimension des entreprises en question qui visent également à revitaliser le territoire et de connecter les participants aux ressources communautaires. Le concept de capital peut être d'une grande utilité en ce sens. Mais, ce n'est pas tout, puisque, chez Bourdieu, tout capital peut revêtir une dimension symbolique ou se transformer en capital symbolique.

2.4.4. Le capital ou pouvoir symbolique

Le capital ou pouvoir symbolique est la forme que peut prendre tout type de capital (économique, culturel, social, politique) « lorsqu'il est perçu selon des catégories de perception adéquates, c'est-à-dire conformes aux conditions sociales de production et de fonctionnement de cette espèce de capital »³²⁹. Il constitue un effet de miroir qui se produit au croisement d'un habitus spécifique avec les structures sociales dans lesquelles ce capital a été généré. Autrement dit, il est cette relation entre un agent socialisé (individu ou collectif) et un ensemble de propriétés disponibles dans les structures sociales de cette société.

³²⁸ Pierre BOURDIEU et Monique de Saint-Martin (1978), « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 20-21, p. 28 et 29.

³²⁹ Pierre BOURDIEU (2016), *Sociologie générale. Cours au Collège de France 1983-1986*, volume 2, p. 816.

Préfigurant la violence symbolique ou l'euphémisation de la force brutale, le capital symbolique est au cœur du système conceptuel de Bourdieu en dévoilant toutes les caractéristiques de l'ordre social et en fondant sa sociologie de la domination et la légitimité. Celle-ci s'entend comme la reconnaissance qu'un pouvoir donné obtient d'une population qui a pour effet de rendre méconnaissable l'arbitraire fondant son efficacité. C'est pourquoi Bourdieu décrit le capital symbolique comme un « capital dénié, reconnu comme légitime, c'est-à-dire méconnu comme capital », à l'instar du capital religieux, qui constitue « la seule forme possible d'accumulation lorsque le capital économique est méconnu »³³⁰. En d'autres termes, la prédominance de la logique de l'honneur dans les économies des biens symboliques, particulièrement précapitalistes, paraît déroger à la reconnaissance de la valeur économique des échanges économiques en tant tels. Parce que l'importance économique de ces derniers est mise au second plan par rapport à la poursuite du prestige, de la reconnaissance ou de l'honneur. C'est ce qui fait dire à Bourdieu que le fonctionnement de ces sociétés repose fondamentalement sur la logique de l'accumulation du capital symbolique et sur des agents dotés du sens de l'honneur comme dispositions à reconnaître les fins non proprement économiques qu'elles s'imposent en sublimant le caractère spécifiquement économique de l'agir social. Elles se basent donc sur un mécanisme : « la transfiguration des échanges économiques en échanges symboliques et la transfiguration en symbolique qui s'accomplit à l'occasion des échanges économiques »³³¹. Cela implique le refus de s'accorder principalement sur la dimension économique des échanges interpersonnels qui sont pour l'essentiel de nature économique de sorte que « ces économies du symbolique ne sont pas économiques »³³².

Bourdieu y voit la survivance dans les sociétés modernes à travers la considération entourant un cadeau. Quand c'est la « bonne » qui en est la destinataire, on peut lui donner un chèque; quand il est destiné à une personne de niveau social élevé comme le médecin, on se sent obligé de faire le tour des magasins ou des disquaires pour lui trouver quelque chose qui marque toutes « les attentions à la particularité de la personne, à sa singularité, à

³³⁰ Pierre BOURDIEU (1980), *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, p. 200-201.

³³¹ Pierre BOURDIEU (2017), *Anthropologie économique. Cours au Collège de France 1992-1993*, Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil, p. 76-77 et 117-118

³³² *Ibid*, p. 77.

ses goûts, à son idiosyncrasie, c'est-à-dire tout ce qui fait que le cadeau, précisément, n'a pas l'air du chèque »³³³. Cette explicitation de l'économie des biens symboliques amène Bourdieu à étayer l'ampleur de l'invention historique par laquelle nos sociétés pensent l'ordre économique du donnant-donnant dont le point culminant réside dans l'effort consenti par certains économistes comme Gary Becker pour « faire entrer le social dans l'économie ». Ce faisant, le capital symbolique, tel qu'il a fonctionné et fonctionne encore dans toute société constituée pour le sociologue un puissant mécanisme de pouvoir.

Pour décrire le capital symbolique, Bourdieu le compare au fétichisme, le fait d'un créateur qui adore sa créature en l'ignorant comme produit de ce qu'il a lui-même créé. Cette notion renvoie aussi à ce que Weber appelle le « charisme » (*khárisma*, grâce et Benveniste la *fides* qui signifie « foi », « confiance », « fidélité ». Chez Weber, soutient Bourdieu, le charisme est cette fascination que le pouvoir provoque en ceux-là mêmes qui le subissent, qui y voient une sorte de grâce ou de beauté en soi, mais qui résulte d'un produit socialement déposé en eux.³³⁴

De même, chez Benveniste, poursuit-il, la *fides* traduit un rapport subjectif à une institution qui cache son côté objectiviste. Dans tel cas, elle signifie non plus la « foi » ou la « confiance », mais le « crédit » ou la « crédibilité », cette chose qui appartient à l'objet ou la personne considérée plutôt que le sujet. Donc, au sens objectif, la *fides* devient quelque chose qui est déposé en quelqu'un et qui est oublié et que Benveniste appelle le *kred* qui renvoie à *crēdere*, le fait de « croire », d'« obéir », d'« avoir confiance ». Dans son double sens subjectif et objectif, la *fides* désigne des rapports d'autorité qui sont à la fois de domination et de protection : des rapports d'autorité qui agissent avec la complicité de ceux qui les subissent. Bourdieu met en exergue l'ambiguïté structurale de ce type de rapport qui, d'une part, paraît être un pouvoir, un droit ou une emprise du dominant sur le dominé

³³³ *Ibid*, p. 77-78.

³³⁴ Pierre BOURDIEU (2016), *op.cit.*, « Charisma, c'est un pouvoir de type *mama*, *baraka*, c'est-à-dire quelque chose qui est déposé dans les gens, une propriété que les gens (mais aussi les institutions) détiennent. Les propriétés de type *mama* sont des qualités propres à une personne. Elles semblent inscrites dans leur corps, dans leur charme (*kharisma*, charme), dans leur prestance, dans leur manière d'être, dans leur manière de se tenir. Elles attirent la confiance et semblent donc produire un effet objectif, alors qu'elles sont le produit d'un acte subjectif. » (p. 859).

et, d'autre part, désigne l'obéissance, mais aussi la sécurité du dominé en étant la marque d'une assurance concernant l'avenir.

« L'ambiguïté structurale de la notion de *protestá*, ou de *fides*, se saisit dans le fait que c'est un rapport de domination qui est en même temps un rapport de protection. [...] En fait, on peut dire que, dans la plupart des sociétés archaïques, les rapports de types *fides* étaient les seules formes d'assurance dans tous les sens du terme. En particulier, pour les plus démunis, le fait d'avoir déposé son *kred* chez un bon garant, chez un homme de parole et de richesse (...) était la seule garantie concernant l'avenir, la misère, la disette, la catastrophe, etc. C'est donc l'obéissance, mais aussi une assurance concernant l'avenir. »³³⁵

La comparaison avec le charisme et la *fides* révèle une des propriétés les plus fondamentales du capital symbolique : c'est un « crédit, mais au sens le plus large du terme, c'est-à-dire une espèce d'avance, d'escompte, de créance, que la croyance du groupe peut seule accorder à ceux qui lui donnent le plus de garanties matérielles et symboliques »³³⁶. En ce sens, le capital symbolique résulte du rayonnement d'un type de capital dans un espace donné qui crédite le détenteur d'une notoriété, d'une honorabilité qui lui assure la visibilité et le profit ; qui le porte à concentrer plus de capital ou de pouvoir au sens que le capital va au capital. Le concept éclaire le processus de légitimation de la domination en exposant la magie collective du pouvoir par laquelle elle se constitue. Il traduit l'idée d'euphémisation de la violence qui veut que « l'on possède pour donner » et en donnant, en reconstruisant cet univers de la reconnaissance qui constitue le seul pouvoir reconnu, où le don ou la dette prévalent comme seuls mécanismes de domination, de tenir des gens durablement liés, du fait que la violence se fait méconnaître. Bourdieu résume en ces termes cet univers :

« Si l'économie précapitaliste est le lieu par excellence de la violence symbolique, c'est que les relations de domination ne peuvent y être instaurées, maintenues ou restaurées qu'aux prix de stratégie qui doivent, sous peine de s'anéantir en trahissant ouvertement sa vérité, se travestir, se transfigurer, en un mot, *s'euphémiser* ; c'est que les censures qu'elle s'impose à la manifestation ouverte de la violence, en particulier sous forme brutalement économique, font que les intérêts ne peuvent se satisfaire qu'à la condition de se dissimuler dans et par des stratégies mêmes qui visent à les satisfaire. »³³⁷

³³⁵ *Ibid.*, p. 858.

³³⁶ Pierre BOURDIEU (1980), *op.cit.*, p. 203-204.

³³⁷ *Ibid.*, p. 217.

Cela étant, Bourdieu propose une conversion du regard, qui permet de transformer des « contraires en alliés » ou de prendre des « thèmes tenus pour opposés comme apportant une contribution à une même totalité complexe, l'ordre symbolique »³³⁸. C'est le fort du capital symbolique qui permet de lier le sens et la violence, la connaissance et le pouvoir, et, donc, de faire communiquer des théories opposées comme la phénoménologie et le structuralisme. Ainsi le capital symbolique lui permet de monter en généralité pour soutenir l'idée que le « pouvoir symbolique », ce type de pouvoir qui s'exerce avec la complicité de ceux qui le subissent, caractérise une forme de fétichisme. Cependant, souligne-t-il, cette complicité non consciente est de nature structurale au sens que les structures génératrices du capital symbolique se reproduisent tendanciellement dans les structures mentales dans lesquelles il est perçu³³⁹.

À suivre Bourdieu, ce qui différencie un mode de production économique d'un autre, c'est le degré d'objectivation du capital. Celle-ci préserve les agents du besoin de recréer continuellement et intégralement les acquis, tant matériels que symboliques en garantissant leur permanence et leur cumulativité dans les institutions³⁴⁰. Toutefois, remarque-t-il, le capital symbolique se manifeste d'autant plus ostentatoirement, dans un contexte donné, que les structures d'accumulation du capital économique ou du capital culturel sont faibles ou inexistantes. Cela montre que le capital symbolique est non seulement premier, mais aussi constitue le capital du capital, au sens de la résultante de tout type de pouvoir. C'est ce qui lui fait dire que ce n'est qu'avec « la possibilité d'assurer la reproduction du capital symbolique de façon durable et au moindre coût, et de poursuivre la guerre proprement politique pour le rang, la distinction, la prééminence, par d'autres moyens plus économiques » que « l'accumulation du capital économique devient possible »³⁴¹.

En montrant ainsi l'articulation d'une dimension symbolique avec d'autres dimensions matérielles, Bourdieu postule l'intérêt de la science sociale de réintroduire les représentations des agents dans la construction de l'objet pour mieux conquérir les relations

³³⁸ Louis PINTO (1998), *op. cit.*, p. 93.

³³⁹ Pierre BOURDIEU (2016), *op. cit.*, p. 833.

³⁴⁰ Pierre BOURDIEU (1980), *op. cit.*, p. 224-225.

³⁴¹ *Ibid*, p. 226-227.

objectives. Il conclut que la relation entre les distributions et les représentations sociales sont à la fois le produit et l'enjeu d'une lutte permanente entre les agents sociaux selon la position qu'ils occupent dans l'espace social. Car, tout ordre social se constitue en créant les conditions de sa reproduction par un travail symbolique sur ses agents, qui consiste à leur inculquer des dispositions, des pratiques et des propriétés aussi bien corporelles visibles que mentales. Il s'agit de les formater en les dotant des « principes de division » du monde³⁴². Il s'ensuit que le capital symbolique joue un rôle crucial dans le système conceptuel de Bourdieu. En tant qu'effets de toute espèce de capital, il est ce par quoi se définit véritablement sa sociologie du pouvoir traduisant, de façon la plus fondamentale, la structure des inégalités sociales et les enjeux des luttes symboliques. C'est ainsi que Bourdieu monte en généralité pour établir que toute personne humaine a partie liée avec le capital symbolique qui définit son importance sociale, la reconnaissance de sa commune humanité. Et c'est là que le concept s'avère indispensable pour notre objet.

Les personnes socialement disqualifiées, celles qui sont désaffiliées, traitées comme des rebus humains dans le contexte postfordiste sont des gens vaincus dans la lutte pour le capital symbolique, pour avoir une existence sociale reconnue, pour la reconnaissance sociale. Il s'agit-là du capital dont la distribution est la plus inégalitaire et l'enjeu la plus critique au sens de la mise en cause de l'existence de la personne elle-même, puisqu'il est plus susceptible d'être concentré. En déterminant l'importance sociale de l'individu et même sa raison d'être, cette distribution peut s'étendre dans un continuum entre le pôle positif absolu et le pôle totalement négatif. Il en est de la concurrence entre les personnes pour le pouvoir sur les autres, pouvoir de connaître et de reconnaître. De ce fait, si la possession la plus extrême fonde le pouvoir absolu, la perte totale du capital symbolique marque, selon Bourdieu, la pire forme de dépossession sociale : celle des « vaincus dans la lutte pour la reconnaissance, pour l'accès à un être social socialement reconnu, c'est-à-dire, en un mot, pour l'humanité »³⁴³. En ce sens, « il n'est pas une espèce particulière de capital, mais ce que devient toute espèce de capital lorsqu'elle est méconnue en tant que capital, c'est-à-dire en tant que force, pouvoir, capacité d'exploitation actuelle ou potentielle), donc

³⁴² *Ibid.*, p. p. 247.

³⁴³ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions de Minuit, p. 284.

reconnu comme légitime »³⁴⁴. Ce pouvoir se constitue par la « transmutation d'un rapport de force en rapport de sens » en arrachant à « l'insignifiance, comme absence d'importance et de sens³⁴⁵ ».

Dans cette veine, Bourdieu prend le contrepied de la conception philosophique du pouvoir comme une « sorte d'objet localisé dans certains lieux du monde social » : cette idée selon laquelle « le pouvoir vient d'en bas ». Il y voit des « analyses naïves », une « *folk theory* », des théories spontanées qui ne font que piéger la réalité en transformant un système de relations en substance. C'est cela qu'il se propose de déconstruire en convertissant le regard à travers la théorie du pouvoir symbolique ou du capital symbolique qui replace le pouvoir dans la structure du champ.

« D'abord, la question du "lieu" du pouvoir est extrêmement naïve. Si vous avez compris les analyses de la notion de champ que j'ai proposées, ou les analyses des relations entre la notion de capital et la notion de champ, vous aurez compris que poser la question où est le principe du pouvoir – ou ce qui revient au même, où est le principe du changement du pouvoir, le lieu où se situerait la subversion contre le pouvoir – est extrêmement naïf dans la mesure où c'est la structure du champ en tant que telle qui est le lieu du pouvoir. Poser la question de savoir en quoi consiste le pouvoir de l'artiste qui, par sa signature, multiplie la valeur d'une œuvre — ou le pouvoir du couturier qui par sa griffe multiplie la valeur d'une œuvre —, c'est escamoter la question de l'espace dans lequel se produit le pouvoir que le détenteur du pouvoir mobilise »³⁴⁶.

En d'autres termes, deux choses sont importantes à retenir. D'abord, la question du pouvoir se résout à celle des conditions sociales de production du pouvoir et celles des conditions sociales de mobilisation du pouvoir accumulé par une personne ou par un groupe. Ensuite, le pouvoir symbolique tel que défini ici est un pouvoir qui s'exerce avec la complicité non consciente, mais structurale de ceux qui le subissent, au sens de la notion de fétichisme (p. 819-820). Bref, ce pouvoir est dit symbolique quand il émane d'une relation cognitive entre un agent social, c'est-à-dire un habitus, et l'espace social dans lequel il fonctionne : « le pouvoir symbolique ne s'exerçait que sur les agents dotés des structures conformes aux

³⁴⁴ *Ibid.*, p. 285.

³⁴⁵ *Ibid.*, p. 285.

³⁴⁶ Pierre BOURDIEU (2016), *op. cit.*, p. 819-820.

structures selon lesquelles il était constitué »³⁴⁷. De ce fait, la sensibilité différentielle des agents sociaux qui constitue une dimension de l'habitus est ce qui rend perceptible et déclenche l'effet du pouvoir symbolique dans un contexte donné. Il déclenche l'*illusio* en tant qu'il est le produit de la relation entre un habitus structuré selon les structures du champ et le champ. C'est ce qui fait que le refus de s'investir dans le jeu est la pire façon d'être exclus ou de s'exclure.

En raison du rôle central du capital symbolique dans le système conceptuel de Pierre Bourdieu, la section suivante s'attachera à montrer en quoi il permet de comprendre un enjeu central des sociétés postfordistes : celui de l'insertion des exclus sociaux en tant qu'elle constitue le renversement de ce que Bourdieu appelle la « pire dépossession sociale ».

2.5. Le travail et la dépossession sociale chez Pierre Bourdieu

Dans le dernier chapitre de *Méditations pascaliennes* intitulé « l'être social, le temps et le sens de l'existence », Bourdieu avance l'idée que l'*illusio* est ce qui « donne sens à l'existence ». En tant que « l'immersion dans l'à venir comme présence au futur », elle rend le monde social signifiant. Selon l'auteur, « l'à venir est quelque chose qui est déjà dans la configuration du jeu et dans les positions et les postures présentes des partenaires et des adversaires »³⁴⁸. C'est en y investissant que s'engendre l'expérience temporelle produite par le rapport de l'habitus au monde social. Elle renvoie à l'articulation possible des « espérances subjectives » (aspirations sociales) aux « chances objectives », entendues comme « le pouvoir actuel ou potentiel des tendances immanentes qui commande les chances attachées à un agent ou à une disposition »³⁴⁹.

Bourdieu s'intéresse aux « moments critiques où l'à venir est suspendu » qui caractérise le temps libre comme la « mise en suspens de l'insertion dans un champ ». Pour ceux qui sont pris dans un champ, le « temps libre » ou le temps des vacances prolonge la « chose à faire »

³⁴⁷ *Ibid.*, p. 860.

³⁴⁸ Pierre Bourdieu (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil, p. 249.

³⁴⁹ *Ibid.*, p. 256.

dans la poursuite de l'accumulation du capital social (bronzage, souvenirs à raconter ou à montrer, etc.). Mais, pour ceux qui sont hors des champs de concurrence, à l'instar des chômeurs, le temps ne compte pas et se trouve annulé. Cela soulève les conditions de possibilité de « l'expérience du temps comme allant de soi au point de passer inaperçu »³⁵⁰. C'est en objectivant le rapport différentiel au temps vécu que Bourdieu conceptualise la dépossession sociale caractérisant la situation des sous-prolétaires. Ces derniers diffèrent des salariés, employés et cadres en deux points essentiels : 1) les conditions sociales vis-à-vis l'ordre économique et social dans lequel les employés (surmenés) s'insèrent sont marquées par un emploi stable et une position impliquant un avenir assuré ; 2) la possession des assurances minimales concernant le présent et l'avenir produisent des dispositions nécessaires pour s'engager dans l'avenir, c'est-à-dire entrer dans le jeu avec des aspirations grossièrement ajustées à des chances objectives³⁵¹. À l'opposé, les sous-prolétaires sont des gens qui ont beaucoup de temps libre, mais qui ne sert à rien. En contrepartie, le manque de temps des employés et des cadres surmenés est compensé par l'accès à des biens de consommation et des services. Le sociologue conclut que l'investissement dans « l'à venir » suppose la possession d'un habitus et d'un capital.

« Le jeu, qui suscite et suppose à la fois l'investissement dans le jeu, l'intérêt pour le jeu, produit l'à venir pour celui qui a quelque chose à attendre du jeu. Inversement, l'investissement ou l'intérêt, qui suppose la possession d'un habitus et d'un capital propre à lui assurer un minimum de profits, est ce qui fait entrer dans le jeu, et dans le temps qui lui est propre, c'est-à-dire l'à venir et les urgences qu'il propose. Il est à la mesure du capital comme puissance de profits — s'annulant lorsque les chances d'appropriation descendent en deçà d'un certain seuil. »³⁵²

Ce pouvoir qu'est le capital traduit « un ensemble de droits de préemption sur l'avenir » et garantit pour certains le monopole de certains possibles en commandant l'investissement immédiat dans le monde social³⁵³. Plus ce pouvoir est manquant ou absent, plus sont faibles

³⁵⁰ *Ibid*, p. 264.

³⁵¹ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions de Minuit, p. 266.

³⁵² *Ibid*, p. 252.

³⁵³ *Ibid*, p. 267.

les aspirations à l'avenir et la possibilité d'y investir. C'est ce double rapport négatif à l'avenir, donc à l'expérience temporelle, qui constitue la dépossession sociale.

« La dépossession extrême du sous-prolétariat — qu'il soit déjà en âge de travailler ou encore dans une sorte de lieu incertain entre la vie scolaire et le chômage ou le sous-emploi où sont maintenus, souvent pour assez longtemps, un grand nombre d'adolescents des classes populaires — fait surgir l'évidence de la relation entre le temps et le pouvoir, en montrant que le rapport temps dépend du pouvoir, et des chances objectives qu'il ouvre. On peut ainsi vérifier statistiquement que l'investissement dans l'avenir du jeu suppose un minimum de chances au jeu, donc de pouvoir sur le jeu, sur le présent du jeu. Et que l'aptitude à régler les pratiques en fonction du futur dépend étroitement des chances effectives de maîtriser l'avenir qui sont inscrites dans les conditions présentes. Bref, l'adaptation aux exigences tacites du cosmos économique n'est accessible qu'à ceux qui détiennent un minimum de capital économique et culturel, c'est-à-dire un minimum de pouvoir sur les mécanismes qu'ils doivent maîtriser ».³⁵⁴

Bien que le travail salarié soit le moyen le plus sûr pour les plus démunis en capital économique d'avoir un revenu et un certain pouvoir sur eux-mêmes, il est paradoxalement difficile d'accès sans un minimum de capital économique et culturel. Telle est le cas des personnes en situation de pauvreté et sans diplôme qui se trouvent ainsi marginalisées, isolées à domicile ou coincées dans des espaces sociaux de relégation. Elles sont socialement dépossédées. La dépossession sociale est la situation de perte de pouvoir d'agir sur l'avenir avec une certaine efficacité permettant d'articuler les aspirations sociales à des chances objectives. C'est donc l'incapacité « d'exercer un pouvoir sur les tendances objectives du monde social, celles qui mesurent les probabilités objectives et, par-là, sur les aspirations et les espérances subjectives³⁵⁵ ». D'un côté du continuum, faute de pouvoir pour construire l'avenir, le temps possédé est rendu inutile. À l'autre extrême, il y a le pouvoir absolu, le privilège de se faire attendre jusqu'à l'instauration de l'attentisme.

« Le pouvoir absolu est le pouvoir de se rendre imprévisible et d'interdire aux autres toutes aspirations raisonnables, de les installer dans l'incertitude absolue en ne donnant aucune prise à leur capacité de prévoir. Limite jamais atteinte, sinon dans l'imagination théologique, avec la toute-puissance injuste du Dieu méchant. »³⁵⁶.

³⁵⁴ *Ibid.*, p. 264-65.

³⁵⁵ *Ibid.*, p. 269.

³⁵⁶ *Ibid.*, p. 270.

La dépossession suppose une sorte d'aliénation dans laquelle une personne ou un groupe de personnes se trouve ruiné de tout pouvoir de donner sens et orientations à sa vie en étant obligé de vivre dans un temps orienté par les autres et de tout attendre des autres :

« Dépossédé du pouvoir de donner sens, au double sens, à sa vie, de dire la signification et la direction de son existence, il est condamné à vivre dans un temps orienté par les autres, aliéné. Ce qui est très exactement, le destin de tous les dominés, obligés de tous attendre des autres, détenteurs du pouvoir sur le jeu et sur l'espérance objective et subjective de gains qu'il peut offrir, donc maîtres de jouer de l'angoisse qui naît inévitablement de la tension entre l'intensité de l'attente et l'improbabilité de la satisfaction »³⁵⁷.

L'enjeu de la dépossession sociale est la mise en cause de la raison d'être social qui menace « la légitimité d'une existence, du droit d'un individu à se sentir justifié d'exister comme il existe³⁵⁸ ». De ce point de vue, le pouvoir est l'énergie qui commande les potentialités objectivement offertes à chaque joueur. Ainsi, « l'insertion précoce et durable dans une condition donnée définie par un degré de pouvoir ... tend à instituer durablement dans les corps les dispositions tendanciennes de ces possibilités³⁵⁹ » qu'est l'*habitus* en tant que ce pouvoir-être, c'est-à-dire des pratiques ajustées au conditionnement. Telle est la condition de la formation de ce que Maxime Quijoux appelle « l'*habitus* professionnel » émanant de la rencontre entre la trajectoire sociale et le poste ou la fonction occupée dans une institution³⁶⁰. Cela conduit Bourdieu à affirmer la centralité du travail salarié dans la vie, tout au moins, d'une classe d'individus dont le temps est anéanti en tant qu'il est l'un des fondements majeurs de l'*illusio*.

« Si le temps semble s'anéantir, c'est que le travail salarié est le support sinon le principe, de la plupart des intérêts, des attentes, des exigences, des espérances et des investissements dans le présent, ainsi que dans l'avenir ou le passé qu'il implique, bref l'un des fondements majeurs de l'*illusio* comme engagement de la vie, dans le présent, comme un investissement primordial qui — toutes les sagesse l'ont toujours

³⁵⁷ Pierre BOURDIEU (1997), *op. cit.*, p. 279-280.

³⁵⁸ *Ibid.*, p. 280.

³⁵⁹ *Ibid.*, p. 258.

³⁶⁰ Maxime QUIJOUX (2015), « La fabrique du travailleur : reproduction sociale, habitus et champ », dans Maxime QUIJOUX (dir.) *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 51.

enseignée en identifiant l'attachement au temps et à l'arrachement au monde — fait le temps, est le temps même »³⁶¹.

Le travail est un impératif de vie, c'est ce qui donne l'existence sociale tout au moins aux populations les plus démunies. D'où son cri à propos des « chômeurs (qui) ont perdu les mille riens dans lesquels se réalise et se manifeste une fonction socialement connue et reconnue, c'est-à-dire l'ensemble des fins posées à l'avance » ou mieux encore « tout l'avenir déjà posé dans le présent immédiat, sous formes de délais, de date et d'horaire à respecter »³⁶². Devant l'ampleur de cette perte, les dépossédés du sens de la mission de leur vie sans avenir ne semblent avoir d'autres choix, pour se sentir exister, que de se verser dans des activités à caractère déviant ou même violent « comme le *tiércé*, le *totocalcio*, le *jodo do bicho* et des jeux de hasard » ou « dans les jeux avec la mort que permettent l'auto et surtout le moto³⁶³ ». Comment alors est-il possible de renverser cette dépossession en redonnant aux dépossédés la capacité d'agir sur leur avenir ?

2.5.1. Repossession sociale et ses conditions de possibilité

Dans le « Post-scriptum » de *La misère du monde*, la dernière leçon de Bourdieu a été de rappeler que tout processus social est socialement réversible selon qu'on en maîtrise le savoir : « ce que le monde social a fait, le monde social peut, armé de ce savoir, le défaire³⁶⁴ ». En d'autres termes, en ce qui a trait à notre objet, la repossession et la réinsertion des sous-prolétaires communément appelés exclus sont possibles à condition que l'on retrace le processus menant à leur dépossession et à leur exclusion. C'est bien ce que nous venons de faire en revisitant le regard théorique de Bourdieu selon lequel ils sont des vaincus dans la lutte pour la reconnaissance sociale, pour le capital symbolique. Certes, c'est un phénomène réversible, sous-tend-il, mais, c'est dans la mesure où l'éducation et l'insécurité professionnelle généralisées désajustent les aspirations et les chances

³⁶¹ Pierre BOURDIEU (1997), *op. cit.*, p. 263.

³⁶² *Ibid.*, p. 263.

³⁶³ *Ibid.*, p. 263-264.

³⁶⁴ Pierre BOURDIEU (1993). « Post-scriptum », dans *La misère du monde*. Paris, Editions du Seuil, p. 1454.

objectives en générant des tensions et des frustrations³⁶⁵. En raison de l'autonomie du pouvoir symbolique, ce désajustement peut, moyennant des actions pédagogiques, introduire une certaine marge de liberté sur laquelle reposent ces luttes pour l'existence. Ces actions symboliques peuvent porter à inscrire l'avenir dans les corps par des moyens rituels constituant un habitus (discours, actions subversives) fonctionnant comme des provocations afin d'entraîner des ruptures, parfois, iconoclastes. Cela n'est possible que par et dans la transgression symbolique des limites sociales qui élèvent les aspirations au-delà des chances objectives.

« Mais la dépendance de toute action symbolique efficace à l'égard des dispositions préexistantes se rappelle encore dans les discours ou les actions de subversion qui, comme les provocations et toutes les formes de rupture iconoclaste, ont pour fonction et en tout cas pour effet d'attester en pratique qu'il est possible de transgresser les limites imposées et en particulier les plus inflexibles, celles qui sont inscrites dans les cerveaux ; cela dans la mesure où, attentifs aux chances réelles de transformer le rapport de force, ils savent travailler à élever les aspirations au-delà des chances objectives auxquelles elles tendent spontanément à s'ajuster, mais sans les pousser au-delà du seuil où elles deviendraient irréelles et aventureuses. La transgression symbolique d'une frontière sociale n'est possible que, si symboliquement efficiente, certaines conditions sont remplies : discours et actions iconoclastes mettant en cause les structures objectives ont une chance d'être reconnus comme légitimes (sinon comme raisonnable) et d'exécuter un effet exemplaire »³⁶⁶.

Donc, on peut avancer en accord avec Bourdieu que le renversement du processus d'exclusion dépend de la portée critique de l'action pédagogique, c'est-à-dire de l'intervention sociale, au sens que Yves Lenoir donne à ce vocable: cet agir bienveillant qui, dans le cadre des métiers relationnels, vise à renverser un système ou un processus. Il ne se produira que si les désajustements entre les aspirations et les chances objectives contestent les structures sociales.

Une telle action pédagogique doit contribuer à la remise en cause du fonctionnement de deux types de structures sociales : celles du marché du travail et celles des protections sociales qui se croisent avec le mécanisme à l'œuvre dans l'économie sociale d'insertion. C'est en ce sens que le décalage entre les aspirations des participants et leurs chances

³⁶⁵ Pierre BOURDIEU (1997), *op. cit.*, p. 276.

³⁶⁶ *Ibid*, p. 279.

objectives d'insertion en emploi peut rencontrer la contestation des structures sociales (marchés du travail, dispositifs de protection sociale). Ainsi, le mécanisme à l'œuvre dans l'insertion sociale - resocialisation des participants et le réencastrement de l'économique dans le social - doit effectivement permettre de recréer l'*illusio*, de redonner l'espoir en dotant les vaincus de capitaux nécessaires pour retourner dans le marché du travail, y jouer le jeu et s'insérer plus ou moins durablement.

En quoi alors un tel mécanisme peut-il permettre de réinsérer les personnes socialement dépossédées, celles en situation de désaffiliation ou de l'exclusion sociale ? Dans le meilleur des cas, on peut faire l'hypothèse que la resocialisation des participants et le réencastrement social de l'économique puissent redonner sens et signification à leur vie, leur apportent des ressources ou pouvoirs pour s'insérer en emploi en aidant à leur reconnaissance sociale, à la valorisation de leurs savoirs expérientiels contre la dévalorisation opérée habituellement sur le marché du travail et à leur connexion aux réseaux d'emplois et communautaires. C'est à cette fin que la théorie sociologique bourdieusienne est mobilisée pour ressaisir les pratiques d'intervention sociale (pratiques de production, de formation professionnelle, de formation sociale, de disciplinarisation, etc.) dans les entreprises d'insertion. Il s'agit de rendre raison de ce qui se fait et se défait par ces interventions dans les dispositions des individus concernés. Cette saisie nous permettra de décrire et d'analyser le processus de recapitalisation des participants et participantes, c'est-à-dire leur dotation en ressources diverses (la repossesion sociale) et de mieux comprendre l'injonction qui leur est faite de se changer, de se transformer à la fin de leur parcours d'insertion. C'est en remontant à ces pratiques que nous pouvons retracer, dans les discours des acteurs, les changements voulus et obtenus assurant la réinsertion dans le marché du travail.

En reconstruisant ces pratiques, il est tout aussi opportun de comprendre le sens ou la signification pratique du social tel qu'il est constamment mobilisé dans ces entreprises. Ceci a toute son importance au regard de la double acception de cette notion chez Bourdieu, à savoir sa double existence dans les choses - les structures objectives - et dans des corps - les schèmes corporels et mentaux -. Ainsi, cerner le sens du social à l'œuvre, c'est explorer le mode d'intervention des entreprises dans la lutte pour l'existence des participants et

participantes. Comme l'entend Bourdieu, l'existence sociale est non seulement un *esse* (être), mais aussi un *percipi* (être perçu). En d'autres termes, c'est le fait être perçu et reconnu par les autres qui donne l'existence sociale³⁶⁷.

En recourant ainsi aux concepts de dispositions sociales, d'habitus, de capital, de dépossession chez Bourdieu, nous sommes porté à analyser la « pratique de resocialisation par le travail » dans les entreprises d'insertion. Elle peut être entendue, dans le sens de Michel Foucault, comme la mise en œuvre d'un processus disciplinaire et de reformatage des dispositions « dites problématiques » visant les bénéficiaires. Elle correspond à l'idée de les amener à développer de nouvelles compétences sociales (*skills*) et professionnelles, qui sont demandées ou attendues dans le monde du travail ou au regard des politiques sociales actives. Au sens de la théorie du capital de Bourdieu, nous cherchons à retracer le processus de requalification desdits bénéficiaires (la dotation de ressources techniques, professionnelles et intellectuelles; la formation chez eux d'un habitus de travail impliquant des compétences sociales et personnelles) en rapport avec les exigences du champ ou du marché du travail.

Telle qu'analysée ici, la théorie de Bourdieu renseigne sur les pratiques à l'œuvre dans une économie, ce qui vaut également pour l'économie sociale et d'insertion en focalisant l'attention sur l'énigme de renversement de l'exclusion et l'isolement du public cible. On peut penser, en particulier, à l'existence d'un mécanisme de connexion des concernés à des réseaux sociaux et professionnels (capital social) et aux diverses ressources communautaires. En considérant la niche d'entreprises d'insertion comme un sous-champ et un espace d'inter-champs, Bourdieu est requis pour étudier la constitution de ce secteur et ses interrelations avec le marché du travail et l'État en rapport avec la mission sociale de ces entreprises. Dans la mesure où l'espace d'insertion est un espace habité et arbitré par l'État, Bourdieu permet de comprendre et d'analyser le mouvement d'*embeddedness* (réencastrement social) desdites entreprises; d'examiner cette possibilité de renverser la dépossession sociale des vaincus postfordistes par l'intervention sociale, qui suppose un accompagnement dans leur lutte pour l'existence sociale et l'obtention de la reconnaissance

³⁶⁷ Pierre BOURDIEU (2015), *op. cit.*, p. 130-131.

des autres. Le sociologue rencontre ici la thèse des individus par défaut de Robert Castel, ceux auxquels il manque de « supports objectifs pour accéder à un minimum d'indépendance, d'autonomie, de reconnaissance sociale³⁶⁸ ». De tels supports sont pour certains la propriété privée et pour d'autres, la propriété sociale, l'accès à des droits leur assurant une citoyenneté sociale (la retraite, l'assurance). En indiquant théoriquement comment il est possible pour ce groupe en situation de désaffiliation de remonter la pente, Bourdieu et Castel acquiescent à l'idée que le travail salarié joue un rôle central dans les sociétés modernes actuelles et dans la détermination de la position sociale des travailleurs qui constituent la grande majorité des populations. Cette centralité au fait que le travail est un déterminant majeur de la participation organique à la société³⁶⁹. Pour ces raisons, la théorie sociologique de Bourdieu en matière économique permet d'appréhender la situation des personnes en situation de désaffiliation et d'envisager le renversement de ce processus. Elle postule qu'être dépourvu d'un minimum de capital économique et culturel pour exercer un emploi ou être totalement dépourvu de capital symbolique, c'est ne pas exister socialement, c'est-à-dire être vaincu dans la lutte pour la reconnaissance de son humanité. Ainsi, renverser la dépossession sociale, c'est entrer dans une démarche de repossession ou de recapitalisation. Il consiste à prendre au sérieux l'insertion par l'économique dans les entreprises d'insertion sociale.

2.6. L'insertion sociale par l'économique ou la recapitalisation des vaincus

Plusieurs prémisses de la théorie de la pratique ou des champs animent notre recherche sur la recapitalisation des vaincus postfordistes dans les entreprises d'insertion sociale. Le préalable à noter est que toute mesure d'insertion procède à une distribution de position sociale ou de place dans la société. Cette position occupée dans le cosmos social correspond au rapport des dispositions sociales et du capital possédé. Doté d'un habitus, le plus individuel d'une personne socialisée est un individuel collectif ou un collectif individuel.

³⁶⁸ Robert CASTEL (2006), « La face cachée de l'individu hypermoderne : l'individu par défaut », *Sociologie clinique*, n°.1, p. 123.

³⁶⁹ Serge PAUGAM (2015), *Vivre ensemble dans un monde incertain*, La Tour d'Aigle, Éditions de l'Aube.

En tant que forme prise par toute espèce de capital lorsqu'il est perçu, le capital symbolique est la marque de l'importance sociale, de la reconnaissance sociale, de la commune humanité. De toutes les formes de capital, le capital symbolique est celui dont la distribution est la plus inégalitaire, voire la plus cruelle. La négation du capital symbolique caractérise la dépossession sociale et la remise en cause d'une existence sociale reconnue. En d'autres termes, la lutte pour le capital symbolique est la lutte pour la raison d'existence, pour l'importance sociale. Aussi a-t-il convenu de remarquer que la dépossession sociale est la condition même des sous-prolétaires conduisant à un paradoxe. Alors même que l'emploi est source de renversement de la dépossession sociale, un minimum de capital économique et culturel est nécessaire pour accéder à un emploi. Il s'ensuit que la personne dépossédée court le risque de perdre le sens du jeu, de l'à-venir, l'*illusio*.

De telles prémisses de la sociologie économique de Pierre Bourdieu invitent à prendre au sérieux l'insertion par l'économique, à travers les entreprises d'insertion sociale (au Québec) en tant qu'elle constitue une niche entrepreneuriale particulière, c'est-à-dire un univers de production de biens ou de sens défini par une clientèle spécifique³⁷⁰ – des travailleurs en situation d'exclusion sociale ou de non-emploi, c'est-à-dire souvent peu susceptibles d'accéder immédiatement à un emploi sur le marché du travail³⁷¹ – et par une dynamique de revitalisation territoriale.

La sociologie bourdieusienne n'est pas seulement appropriée pour comprendre les enjeux sociaux, dont ceux des droits de la personne, liés à la formation des participants et à la formation de leurs habitus (manières d'être et de faire). Elle est aussi importante pour étudier l'encastrement d'une économie, « l'immersion de l'économique dans le social », dans des systèmes de conditionnements sociaux et de représentations collectives qui la façonnent³⁷². Il s'agit, dans ce cas, de l'encastrement des entreprises d'insertion sociale et

³⁷⁰ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.* « Ce que l'on appelle communément des niches n'est autre chose que cette section de la clientèle que l'affinité structurale assigne aux différentes entreprises, et particulièrement aux entreprises secondaires » (p. 318-319) ; Voir également Pierre BOURDIEU (2017), *op. cit.*, p. 212.

³⁷¹ Robert CASTEL (2011), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences humaines*, Paris, PUF, p. 415-433.

³⁷² Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 29.

la construction de leur part de marché. Cette notion d'*embeddedness* est prise ici non seulement dans le sens bourdieusien d'immersion de toute économie dans le social³⁷³, mais aussi dans l'acception de l'économie sociale et solidaire, qui suppose la subordination de la rationalité économique à des fins et valeurs sociales, c'est-à-dire collectives, communautaires. Là aussi, le regard bourdieusien est éclairant pour explorer la signification du social à l'œuvre dans l'économie sociale d'insertion québécoise où l'intervention sociale constitue le mécanisme de réhabilitation des personnes fragilisées et marginalisées. C'est une économie de la pratique qui est un élément central de la sociologie de Bourdieu, comme il le souligne, à savoir : « l'objet véritable d'une véritable économie des pratiques » est « l'économie des conditions de production et de reproduction économique, culturelle et sociale, c'est-à-dire l'objet même de la sociologie dans sa définition la plus complète et la plus générale³⁷⁴ ».

Ainsi, Bourdieu s'est donné pour tâche d'affronter le paradigme économique, abstrait et déductif, qui dé-historise les pratiques économiques³⁷⁵ et de le remplacer par un autre paradigme ancré dans un rationalisme élargi ou historiciste. Ceci « substitue à l'agent rationnel un agent doté d'un habitus, et au marché pur et parfait un champ économique³⁷⁶ », entendu comme « un espace de concurrence entre des producteurs caractérisés par une certaine structure de rapports de force³⁷⁷ ». En rétablissant ainsi le rapport de l'univers économique avec les structures sociales ou politiques dans lesquelles il fonctionne et en prenant en compte les préférences des acteurs, c'est-dire les dispositions et les goûts qui commandent l'agir social, Bourdieu nous paraît tout à fait approprié pour cerner le triple rapport de ces entreprises au monde des « individus par défaut », au sens de Robert Castel, ou des sous-prolétaires de Bourdieu en tant qu'elles sont investies d'une mission sociale, constituent des entreprises de marché à part entière et appellent, comme partie prenante du

³⁷³ Pierre BOURDIEU (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

³⁷⁴ *Ibid*, p. 29.

³⁷⁵ Pierre BOURDIEU (2017), *op. cit.*, p. 161

³⁷⁶ *Ibid*, p. 163.

³⁷⁷ *Ibid*, 173.

secteur de l'économie sociale et solidaire, à l'encastrement politique³⁷⁸. La définition de marché de Bourdieu permet d'appréhender ces diverses relations, notamment avec le marché du travail et l'État.

«Le marché est l'ensemble des relations d'échange entre des agents placés en concurrence, interactions directes qui, dépendent, comme dit Simmel, d'un "conflit indirect", c'est-à-dire de la structure socialement construite des rapports de force à laquelle les différents agents engagés dans le champ contribuent à des degrés divers à travers les modifications qu'ils parviennent à imposer, en usant notamment des pouvoirs étatiques qu'ils sont en mesure de contrôler et d'orienter. En effet, l'État n'est pas seulement le régulateur chargé de maintenir l'ordre et la confiance et l'arbitre chargé de "contrôler" les entreprises et leurs interactions que l'on y voit d'ordinaire».³⁷⁹

Bourdieu est aussi un auteur central pour cerner le rapport de cette niche économique avec l'État, triplement à travers ses politiques d'activation sociale, mais aussi sa politique économique et celle de l'emploi dans le contexte de transformations des marchés du travail. Ainsi, il paraît tout aussi approprié pour étudier cette « économie d'insertion » telle que théorisée par Pierre Rosanvallon, dont la mission est de « réencastrent la solidarité dans la société », c'est-à-dire de rapprocher la société d'elle-même en multipliant les structures intermédiaires ou en réinsérant les individus dans les réseaux sociaux de solidarité³⁸⁰. On peut dire, à l'instar de Bourdieu, que ce sous-champ est habité par l'État : « plus qu'aucun autre champ, le champ économique est habité par l'État qui contribue, à chaque moment, à son existence et à sa persistance, mais aussi à la structure des rapports de force qui le caractérise »³⁸¹. L'appréhension de ce sous-champ peut donc se faire à la lumière de deux principes méthodologiques engagés dans son étude du champ des maisons individuelles. À savoir, les relations objectives entre les différents producteurs en concurrence pour des parts de marché constituent un champ de force visant à conserver ou à transformer la structure de ce champ. En outre, les principes généraux de fonctionnement d'un champ,

³⁷⁸ Jean-Louis LAVILLE (2016), *L'économie sociale et solidaire. Pratiques, théories, débats*, Paris, Éditions du Seuil, [2010].

³⁷⁹ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 312.

³⁸⁰ Pierre ROSANVALLON (1981), *La crise de l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil, p. 119-124.

³⁸¹ Pierre BOURDIEU (2000a), *op. cit.*, p. 28.

notamment économique, sont caractéristiques du produit³⁸². L'économie sociale en général et, en particulier, les entreprises d'insertion sociale font donc office d'un sous-champ d'étude pour comprendre la repossesion des vaincus postfordistes, c'est-à-dire leur réhabilitation sociale dans le jeu du marché du travail.

Notre attention est ici focalisée sur les rapports du marché du travail et de l'économie sociale, deux sous-champs du champ économique où se jouent toutes les propriétés du champ. L'économie sociale est un espace de production de biens et de services d'utilité qui se définit, en opposition à la rationalité calculatrice de l'économie capitaliste, par sa visée de « rentabilité sociale » et par la primauté accordée aux personnes et à la rétribution du travail aux dépens du capital³⁸³. L'économie sociale d'insertion, se définissant comme une passerelle vers le marché du travail, qui font des prestations des services d'intérêts généraux visant les personnes exclues, est notre objet. Elle peut être vue à la lumière d'un champ de pouvoir où le pouvoir des différents champs spécifiques (le marché du travail, le champ administratif, le communautaire) est fonction de leur taux de conversion établie entre les différentes espèces de capital liées à chaque champ³⁸⁴.

En entendant l'insertion comme une dynamique d'implication des individus dans des structures sociales significatives permettant de garantir la réalisation réussie de soi, l'exclusion en est l'inverse : la désaffiliation, la rupture des liens³⁸⁵ résultant de la dépossession sociale, la décapitalisation totale consacrant des vaincus dans la lutte pour la reconnaissance sociale et l'humanité³⁸⁶. Dans ce continuum, les entreprises d'insertion constituent un espace intermédiaire entre la désaffiliation et l'insertion

³⁸² *Ibid*, p. 72.

³⁸³ Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (1999), *op. cit.*, 108. Voir également Jacques DEFOURNY (2017), « L'économie sociale » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomique du 3^e secteur*, Paris/ Bruxelles, Éditions de Boeck, p. 29-72.

³⁸⁴ Par exemple, en observant des relations de collaboration dans un espace d'inter-champs constitué d'agents du champ judiciaire, du champ médical et du champ social ou de l'école, Luc Van CAMPENHOUT a conclu que les rapports entre eux dépendent moins de leurs relations personnelles, moins de la position dans le réseau que des rapports entre leurs champs respectifs. Cela lui fait dire que, malgré l'attrait des gens pour la théorie des réseaux, c'est la théorie des champs qui offre la meilleure perspective pour cerner ces réalités. Luc Van CAMPENHOUT (2012), « Réseau ou champ ? Deux concepts à l'épreuve du pouvoir dans le "travail en réseau" », *Cités*, Vol. 3, n° 51, p. 47-63.

³⁸⁵ Robert CASTEL (1995), *op. cit.*

³⁸⁶ Pierre BOURDIEU (1997), *op. cit.*

socioprofessionnelle qui a la particularité de subvertir la propriété des champs en embauchant essentiellement les sans-atouts. En accord avec Bourdieu, nous soutenons la centralité du travail salarié dans le processus de reconnaissance sociale ; en tant qu'il est « le support sinon le principe, de la plupart des intérêts, des exigences, des espérances et des investissements dans le présent, ainsi que dans l'avenir ou le passé qu'il implique »³⁸⁷. Nous avançons aussi que seule la recapitalisation des exclus en capital économique (biens, revenu ou patrimoine), en capital culturel (dispositions incorporées, objectivées et institutionnalisées) et en capital social (connexion à de nouveaux réseaux) peut renverser leur exclusion sociale, à savoir la « dépossession extrême » et la « plus cruelle »³⁸⁸. C'est pour répondre à cette mission sociale incombant aux entreprises d'insertion qu'elles en appellent à l'intervention sociale pour renverser l'exclusion sociale, en dotant les participants de nouvelles compétences personnelles (*skills*)³⁸⁹. Ce qui consiste à les resocialiser, c'est-à-dire à reformater leurs dispositions sociales ou habitus de vie. Il s'agit, au sens de Foucault, de retracer le processus disciplinaire ou de dressage des participants³⁹⁰. Le concept bourdieusien de dépossession et, son contraire, la repossession indiquent la marche à suivre pour (ré)insérer les exclus dans le marché du travail en les reclassant suivant des dispositions déterminées. Cela est possible en retraçant les formes d'interventions dans ces entreprises et en saisissant des moments de la trajectoire sociale des participants comme objet d'analyse.

Conclusion

De ce qui précède, nous avons fait le point sur le rapport de la théorie des champs ou de la pratique de Pierre Bourdieu à l'économie en général et à l'économie sociale d'insertion en particulier. Suivant sa topologie sociale, la position sociale occupée est déterminée par la combinaison du capital et de l'habitus. Nous avons ainsi présenté les principaux concepts

³⁸⁷ *Ibid*, p. 263.

³⁸⁸ *Ibid*.

³⁸⁹ Anne MOTTET (2003), *Le Boulot vers ... 20 ans à meubler des vies*, Montréal, Éditions Boréal ; Aziz JELLAB (1998), « Mission locale et socialisation des jeunes : quelles valeurs pour quelle insertion ? », *Spirale. Revue de recherches en éducation (les valeurs en éducation et en formation)*, n° 22, p. 59-71.

³⁹⁰ Michel FOUCAULT (1975), *Surveiller et punir*, Paris, Éditions Gallimard.

utiles pour rendre raison notre objet : champ, sous-champ, inter-champ, position, disposition, l'*habitus*, l'*illusio* et les principales espèces de capital.

Nous avons aussi souligné l'importance du concept de capital symbolique, ce par quoi s'expriment la puissance des uns et l'insignifiance des autres, dans la théorie bourdieusienne et son intérêt pour cette étude. Du coup, nous avons soutenu que ce dernier joue un rôle capital dans le système conceptuel de Bourdieu, dans la mesure où il revêt fondamentalement les mécanismes de fonctionnement de sa perspective de pouvoir, de domination et de légitimité sociale. En même temps, dans le continuum de la possession (absolue) et de la dépossession sociale que révèle ce concept se joue l'existence humaine, l'affirmation ou la non-affirmation de la reconnaissance des uns et des autres et leur reclassement dans des régions de l'espace social. C'est l'enjeu qui se trouve au centre des débats sur l'exclusion sociale, notamment dans la conjoncture postfordiste. En raison de la centralité du travail dans la vie sociale, le concept de dépossession sociale offre l'opportunité d'envisager l'énigme de la repossession sociale des exclus ou de leur recapitalisation en vue de leur (ré)insertion économique. Bien que Bourdieu n'ait jamais étudié l'économie sociale, il émerge comme un auteur central susceptible de révéler le triple rapport entretenu par les entreprises d'insertion sociale en tant qu'elles sont investies d'une mission sociale, constituent des entreprises de marché à part entière et appellent, comme tout le secteur de l'économie sociale et solidaire, à l'encastrement politique. Il s'agit de voir dans quelle mesure, étant habité par l'État, ces entreprises constituent, aux dires de Pierre Rosanvallon, un mécanisme social chargé de réencastrer la solidarité dans la société.

Ce faisant, nous avons pris parti dans les débats cruciaux entre les bourdieusiens et non-bourdieusiens, ou mieux entre Bourdieu et ses critiques. Au nombre de ces derniers, Alain Caillé dont les principales critiques ont été présentées en introduction semble être le chef de file. On peut également citer dans son sillage le sociologue Lahouari Addi. Selon ce dernier, « interpréter le sens de l'honneur en Kabylie comme soumis à la validation du

marché des biens symboliques »³⁹¹, c'est généraliser l'économie à toutes les activités sociales et valider la théorie du choix rationnel au sens que l'agent est un entrepreneur de soi-même poursuivant la maximisation des biens symboliques. Il reproche ainsi à Bourdieu de tomber dans le piège économiste en reproduisant et en généralisant des concepts néoclassiques tels que « valeur marginale » et « rente-distinction »³⁹². Aussi, poursuit-il, « Bourdieu refuse à l'économie politique l'autonomie de son objet, ce qui porte atteinte à sa théorie des champs, expression de la différenciation sociale des pratiques sociales³⁹³ ». Il a repris ainsi à son compte la critique de Caillé qu'il cite d'ailleurs. Pour notre part, on ne peut que reconnaître que l'emprunt de certains concepts néoclassiques pose un problème dans la théorie bourdieusienne. Si cela est très loin de valider l'approche du choix rationnel qu'il critique, il représente bien un irritant. Mais, pour éviter d'aller trop vite en besogne, on peut se demander : est-ce que Bourdieu peut rejeter la théorie du choix rationnel dans l'économie économique et la valider dans l'économie des biens symboliques? Il faut prêter attention à la tâche qu'il s'est fixée et admettre que certaines de ses métaphores et concepts secondaires irritent son lectorat. Il faut aussi admettre l'idée qu'il invalide la loi de la valeur-travail pour cause de divergence théorique avec Marx. C'est ce que montrent respectivement Éric Gilles et Julien Pallota cités en introduction du chapitre lorsqu'ils soulignent que Bourdieu désapprouve Marx dans nombre de ses thèses centrales³⁹⁴. Pour paraphraser Raymond Aron dans *Le marxisme de Marx*, on rejette Marx dès qu'on invalide sa théorie de la valeur-travail et celle de la plus-value. Quant à la critique relative au non-respect de l'autonomie disciplinaire, il s'agit d'un problème théorique. À l'instar de Caillé, Addi tient au premier découpage des champs d'intervention disciplinaires alors que Bourdieu met en discussion le regard de la science économique tel que produit par la théorie néoclassique. C'est ce regard abstrait, déductif et déshistoricisé qu'il conteste en

³⁹¹ Lahouari ADDI (2002), « Bourdieu, critique de l'économie politique » dans *Sociologie et Anthropologie chez Pierre Bourdieu. Le paradigme Kabyle et ses conséquences théoriques*, Paris, La Découverte, p. 180-197.

³⁹² *Ibid.* selon lui, Bourdieu « ignore la frontière entre les biens matériels et symboliques », car, dit-il, « la cohérence épistémologique de l'économie politique repose sur l'hypothèse de la rareté des biens reproductibles à l'aide du travail fourni par ceux qui n'ont que leur force de travail à négocier sur le marché en contrepartie d'un salaire donnant accès à des biens de subsistance nécessaires pour leur survie » (p. 192).

³⁹³ *Ibid.*, p. 195.

³⁹⁴ Éric GILLES (2014), *op. cit.*; Julien PALLOTA (2015), *op. cit.*

proposant un regard sociologique ancré. À notre avis, ils ont tort de croire que Bourdieu ne reconnaît pas la différenciation des champs (qu'il a surtout mis en exergue) parce qu'ils persistent dans une logique de domaine disciplinaire. Aussi est-il discutable d'affirmer, sur cette base, que la notion d'« économie générale de la pratique » de Bourdieu traduit une sorte d'économisme, au sens de réduire tout dans la pratique sociale à l'économique. C'est peu soutenable, sauf à conférer à ce vocable un statut de concept central chez Bourdieu alors qu'il paraît davantage être une simple métaphore visant à faire comprendre le rapport de l'économique au social et suppose que le fait économique est éminemment social.

Certes, la critique radicale d'Alain Caillé semble avoir poussé Bourdieu à la plus grande vigilance conceptuelle et ses lecteurs à mieux prendre en compte son intuition fondamentale de la subjectivité saisie à l'aide de l'habitus, d'autres sont peu soutenables. Par exemple, affirmer comme Caillé que Bourdieu ne fait qu'interchanger le concept de marché et de champ économique, c'est passer sous silence sa reconceptualisation du marché comme *champ* en faisant comme s'il employait le marché dans le sens néoclassique. Tandis que la critique de Caillé ne repose que sur l'acceptation de marché des biens symbolique dans *Question de sociologie*. De même, dire que le sens ultime du capital symbolique est la générosité du rapport à autrui, l'estime sociale, et qu'il n'apparaît pas toujours très clair chez Bourdieu étant donné la signification que ce concept peut revêtir en termes de pouvoir, de rapport de domination est une chose. Cependant, la mise en évidence de ce sens ultime n'efface en rien l'importance du rapport au pouvoir et à la domination qu'il saisit. En suivant ainsi les exégètes comme Caillé, on a parfois l'impression qu'il nous transporte dans un monde de la plénitude ou de la contemplation qui est très loin du monde social décrit par Bourdieu.

Pour notre part, Bourdieu nous intéresse ici, en tant qu'un auteur de questions bien circonscrites, énigmatiques. D'où l'importance que nous accordons à son concept de capital symbolique en tant qu'il définit un continuum de l'importance sociale, de la reconnaissance sociale entre la possession quasi-absolue et la dépossession sociale. Si insérer, c'est attribuer une place définie, une position dans la topologie sociale, il faut bien qu'on interroge le volontarisme politique en la matière. En le faisant, on cherche également à mieux comprendre les mécanismes sociaux par lesquels des franges entières de

population se trouvent exclues des régions sociales susceptibles de leur garantir la réalisation réussie de soi. Si l'exclusion sociale ne signifie pas être hors du social, en dehors de la société, mais avoir des statuts minoritaires dans des territoires sociologiques qui freinent, par la violence structurelle, la réalisation de soi, il importe d'examiner les conditions de possibilité d'une réparation sociale.

Voilà ce qui nous porte à saisir l'intervention sociale dans les entreprises d'insertion pour comprendre ce qu'elle fait et défait et, en ce sens, comprendre en quoi elle est opportune pour les participants de réapproprier leur trajectoire. Nous mettons ainsi à l'épreuve la thèse bourdieusienne sur le terrain de l'économie sociale. En recourant aux stratégies de récits de pratique des intervenants et ainsi que les récits de trois moments de la trajectoire des participants, nous entendons décrire et révéler en quoi le réencastrement de l'économique dans le social et la resocialisation permettent de capitaliser les exclus et de les (ré)insérer dans le marché du travail.

Chapitre 3. Des transformations du marché du travail et des politiques sociales

Introduction

Ce chapitre a pour but de présenter un état des transformations des marchés du travail en lien avec celles des politiques sociales qui concourent à l'institutionnalisation d'une nouvelle économie sociale et d'insertion. Ces politiques sociales sont les dispositions dont l'enjeu essentiel et conflictuel est la question de la garantie de survie des individus face à la marchandisation de la force de travail³⁹⁵, nous explorons les enjeux de ces transformations pour les populations marginalisées. Il s'agit d'interroger les changements structurels ayant affecté la société salariale, celle axée sur la quête normative du plein emploi et dans laquelle l'appartenance sociale reposait fondamentalement sur le statut de travail occupé et la protection sociale qui y est attachée. À partir des années 1970 et, particulièrement au début des années 1980, cette société est entrée en mutation, provoquant une crise d'intégration sociale de plusieurs franges populationnelles dans les pays anciennement industrialisés. Depuis, on a d'abord observé un mouvement de désindustrialisation qui a généré un chômage massif ou un non-emploi dans certains quartiers ouvriers et la difficulté persistante pour les personnes victimes de se réinsérer socialement en emploi³⁹⁶. Ainsi, au fur et à mesure que l'idéal du plein emploi est battu en

³⁹⁵ Gosta ESPING-ANDERSEN (2007), « La démarchandisation dans le cadre de la politique sociale » dans *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France.

³⁹⁶ Selon Robert CASTEL (2009), « Le quartier populaire en particulier a cessé d'être structuré autour de la figure du travailleur et des modes de sociabilité et des formes d'organisation commandées par le travail » (48-49 et 232-233. Comme l'écrit Denis MERKLEN, tout au long du XXe siècle, c'est le travail qui a défini l'identité des quartiers populaires qui étaient synonymes de quartiers ouvriers. Depuis le glissement du statut de travailleur à celui de pauvre après les années 1980, le « quartier est redevenu source d'identité mais aussi d'assignation identitaire, voire de stigmatisation. Ceux qui auraient pu être des travailleurs se découvrent peu à peu de simples habitants de quartier » (p. 23). Ces nouveaux pauvres des quartiers populaires sont désormais les cibles des politiques sociales. Voir Denis MERKLEN (2009), *Quartiers populaires, quartiers politiques*, Paris, Éditions Dispute. C'est une nouvelle grande transformation sociale.

brèche, on assiste à la *remarchandisation du social*³⁹⁷, c'est-à-dire au rétrécissement sans cesse croissant de la possibilité de survie hors du marché, qui résulte du retrait ou de l'effritement des programmes de protection sociale à la fois pour les salariés et les sans-emplois. Ce processus est la remise en cause des politiques d'emploi et de protection sociale à l'origine du compromis social fordiste après la Seconde Guerre mondiale. C'étaient les deux piliers de ce que Serge Paugam appelle, dans le prolongement de *De la division du travail social* et du *Suicide* d'Émile Durkheim, l'intégration organique ou l'intégration assurée, qui sont ébranlés³⁹⁸. Cette intégration se comprend comme un double rapport positif à l'emploi et au travail par lequel se matérialise la situation d'une personne socialement reconnue et protégée. Par définition, c'est le double ancrage professionnel et social qui traduit le lien social fort au sens de la solidarité organique de Durkheim. Ainsi, bien que le travail constitue toujours un vecteur central d'intégration sociale, on assiste à une pluralité de situations et de pratiques qui multiplient les statuts d'emploi en déstabilisant le type classique « fordiste » : l'emploi stable à temps plein et à durée indéterminée, entraînant la montée en flèche de l'emploi atypique et précaire. De ce fait, écrit Castel, quoiqu'il soit encore majoritaire, l'emploi classique n'est plus la norme d'insertion professionnelle. Il coexiste avec différentes formes d'emplois atypiques et précaires qui ne cessent de croître. Et là, ces emplois atypiques qui sont de moins en moins protégés ne garantissent plus des liens sociaux stables et sont souvent en porte à faux avec une intégration réussie.

Selon Serge Paugam, les occupants de tels emplois courent le risque de disqualification sociale : un double rapport difficile au travail (pénible et souffrant) et à l'emploi (instable, très peu protégé et mal rémunéré).³⁹⁹ Il s'agit, selon les termes de Castel, d'une situation de grande vulnérabilité, de fragilité ou d'incertitude dans laquelle les individus courent le risque de désaffiliation sociale, celui d'être exclus à la fois de l'emploi et de la protection

³⁹⁷ Ibid.

³⁹⁸ Serge PAUGAM (2015), *Vivre ensemble dans un monde incertain*, La Tour d'Aigle, Éditions de l'Aube. Voir aussi Serge PAUGAM (2011), « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales* (deuxième, Paris, PUF, [2007], p. 379-396.

³⁹⁹ Serge PAUGAM (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF ; Serge PAUGAM (2011), *op.cit.*

sociale, de ce socle de supports sociaux nécessaires au maintien de rapports d'interdépendance, qui les conduit à la ruine en entraînant la rupture de leurs liens sociaux. Ces transformations qui se situent à l'entrée et en dessous du salariat classique sont décrites, de nos jours, par plus d'un comme un monde du précarat⁴⁰⁰. C'est un monde fragmenté dont la trame commune est l'insécurité sociale et professionnelle généralisée. Castel désigne ainsi cet espace de positions sociales occupées par des plus vulnérables. Il est constitué de gens en situation du chômage, c'est-à-dire de perte d'emploi, et de non-emploi, c'est-à-dire de chômage non immédiatement réversible, qui sont la cible des politiques d'activation sociale visant la rentabilité immédiate pour l'État⁴⁰¹.

Après avoir d'abord exposé le processus de déstabilisation de la société salariale, nous montrerons ensuite le processus de désindustrialisation qui affecte la plupart des anciens pays industrialisés. La troisième partie fera le point sur les transformations du monde du travail en présentant les principales tendances. La quatrième et dernière partie traite des transformations des politiques sociales : les réformes des politiques de protection sociale, la généalogie des programmes et des objectifs poursuivis ainsi que les expériences et débats suscités autour de la question des parcs sociaux. En conclusion, nous mettons l'accent sur les points essentiels retenus dans le chapitre, dont la priorité quasi absolue, au travail dissocié de la protection sociale. Nous interrogeons cette dynamique en rapport au rôle que joue l'économie sociale et d'insertion vis-à-vis de nouvelles tendances des marchés du travail.

3.1. De la déstabilisation de la société salariale

Robert Castel entend par le précarat les transformations affectant la société salariale, issue elle-même de la mutation sociale du capitalisme industriel d'avant-guerre, qui consistent en « un glissement de l'emploi classique vers des formes d'activités en deçà de l'emploi qui pourrait déboucher à la limite sur une société de pleine activité toute différente d'une

⁴⁰⁰ Guy STANDING (2017), *Le précarat. Les dangers d'une nouvelle classe* (traduit de l'anglais), Paris, Éditions de l'Opportun, [2011].

⁴⁰¹ Robert CASTEL (2011), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences humaines*, Paris, PUF, p. 415-433.

société de plein emploi »⁴⁰². Le chômage de masse et la précarisation des relations de travail en sont deux éléments majeurs, tout au moins, annonciateurs d'une sortie de la société salariale. Celle-ci est fondée sur la hiérarchie des emplois fortement inégaux, mais encadrés par le double dispositif des droits du travail et de la protection sociale qui l'avait rendue digne d'un compromis social entre les membres solidaires dans leur différence⁴⁰³. Elle est définie principalement par la relation de travail bilatérale liant l'employeur et le salarié et par l'emploi-type à temps plein et à durée indéterminée qui est régulé par les normes de travail. Cette société salariale a pour fondement une innovation sociale qui consiste à démarchandiser le travail qui, auparavant, constituait une « pure transaction commerciale »⁴⁰⁴. Cette innovation réside particulièrement dans le statut de l'emploi, entendu comme la mutation de la vente de la force de travail en une relation stabilisée lorsqu'elle est encadrée par le droit du travail et le dispositif de protection sociale. Autrement dit, le statut de l'emploi est la mise en place d'une relation structurante de travail ayant une dimension non-marchande qui assure les travailleurs contre les risques sociaux, en particulier le chômage, et les garanties d'une retraite. Comme l'entend Robert Castel, ce qui constitue le statut de l'emploi, ce n'est pas tant le revenu généré que le rapport salarial protégé : « c'est plutôt l'érosion du droit du travail et de la protection sociale, c'est-à-dire le statut de l'emploi que ces transformations entérinent⁴⁰⁵ ». En plus de sécuriser les travailleurs, il est un mécanisme essentiel par lequel l'État social peut exercer son rôle protecteur et régulateur, écrit Castel :

« L'absence de l'emploi et la dégradation du statut de l'emploi minent et risquent de ruiner le principal pilier à partir duquel l'État déployait son rôle protecteur. Alors que le statut de l'emploi constituait le garde-fou contre la marchandisation du travail, sa remise en cause ouvre la voie à sa remarkandisation. S'il ne peut plus prendre appui sur le statut de l'emploi, l'État social perd la possibilité de réaliser son ambition d'imposer au marché des régulations assez fortes pour assurer la sécurité de l'ensemble des travailleurs. »⁴⁰⁶

⁴⁰² Robert CASTEL (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, p. 162.

⁴⁰³ Robert CASTEL (2008), « La propriété sociale : Émergence, transformations et remise en cause », *Esprit*, no. 8, p. 171-190.

⁴⁰⁴ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*, p. 204 et 208.

⁴⁰⁵ *Ibid.*, p. 174.

⁴⁰⁶ *Ibid.*, p. 208-209.

Autrement dit, l'emploi stable et protégé, conférant un réel statut au travailleur qui l'occupe, est ce par quoi s'opèrent la résistance à la marchandisation de la force de travail et la régulation du marché du travail par l'État social⁴⁰⁷. Il remplit ainsi une fonction de démarchandisation, c'est-à-dire de réduction de la dépendance des travailleurs vis-à-vis du marché⁴⁰⁸. Cette fonction est constitutive de la citoyenneté sociale entendue comme le minimum de ressources et de droits nécessaires à un individu pour décider librement de ses choix et s'assurer d'une certaine indépendance sociale⁴⁰⁹. Elle est effective lorsque l'État joue son rôle profondément social et parvient à inscrire, dans son objectif central, la sécurité sociale des travailleurs. Ainsi, avec la médiation de l'État, a été refondé le capitalisme d'après-guerre non seulement sur la centralité du marché, mais aussi celle du travail.

« Dans une société capitaliste, la place du marché est évidemment centrale. Mais par la médiation de l'État, il s'est construit un autre principe de centralité autour du travail. L'équilibre relatif ainsi réalisé entre travail et marché sous la forme du compromis social du capitalisme industriel a pu sembler viable et d'autant plus que, s'il était encore fragile, il paraît inscrit dans la trajectoire ascendante de la société salariale et on pensait généralement qu'il ne pourrait que se consolider. »⁴¹⁰

Ayant ainsi atteint son apogée vers les années 1970, cette société salariale, qu'il a convenu d'appeler le nouveau capitalisme, reposait sur trois piliers régulateurs et légaux : l'autonomie relative de l'État social, la reconnaissance du statut de l'emploi, et la force et l'étendue des services publics⁴¹¹. Selon Castel, la cristallisation du statut de l'emploi est ce par quoi le travail est arraché « au règne de la marchandise, comme c'était le cas sous la forme du louage de la force de travail⁴¹² » en dotant les non-propriétaires des droits sociaux

⁴⁰⁷C'est un État réducteur de l'insécurité sociale dont deux pôles d'intervention sont la garantie de l'assurance sociale et le déploiement des services publics pour toute la population. Il s'agit d'un État-nation disposant d'une large marge d'autonomie lui permettant d'assurer la conduite du développement économique et social, la mise en œuvre des politiques sociales ambitieuses et de jouer ainsi un rôle central dans la construction de la citoyenneté sociale.

⁴⁰⁸ Gøsta ESPING-ANDERSEN (1999), *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France. Selon l'auteur, la démarchandisation réfère « au degré auquel les individus, ou les familles, peuvent maintenir un niveau de vie socialement acceptable en dehors d'une participation au marché » (p. 54).

⁴⁰⁹ Robert CASTEL (2008a), « La Citoyenneté sociale menacée », *Cités*, vol. 3, n°. 35, p. 133-141.

⁴¹⁰ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*, p. 206.

⁴¹¹ *Ibid*, p. 207.

⁴¹² *Ibid*, p. 208.

et des assurances sociales. Ce qui les a fait accéder à la propriété sociale. Différente de la propriété privée ou d'un patrimoine, celle-là constitue un mécanisme équivalent qui permet de réduire les disparités entre les citoyens et citoyennes et d'atténuer l'insécurité sociale lorsque les travailleurs y ont accès. Il s'agit, selon les termes de l'auteur, d'un « *analogon* de la propriété privée », un droit d'accès à des biens et des services collectifs.

« La constitution de la « propriété sociale est la réponse à cette aporie. Elle s'esquisse à la fin du XIXe siècle puis elle s'affermi au XXe siècle. C'est la construction d'un *analogon* de la propriété privée, c'est-à-dire la mise à la disposition des non-propriétaires d'un type de ressources qui n'est pas la possession directe d'un patrimoine privée, mais un droit d'accès à des biens et des services collectifs qui ont une finalité sociale : assurer la sécurité — la sécurité sociale — des membres d'une société moderne et renforcer leur interdépendance de telle sorte qu'ils continuent à « faire société »⁴¹³.

Cela dit, la propriété sociale est un dispositif, une institution de sécurité sociale qui permet au travailleur de disposer de son salaire et d'en avoir aussi une part socialisée sous forme de droits sociaux en opérant « le déplacement d'une problématique de la propriété privée à une problématique de la sécurité collective⁴¹⁴ ». Les deux diffèrent au sens que la sécurité fait office de garantie de protection pour les non-propriétaires auxquels elle apporte un minimum de supports pour agir sur leur avenir. Comme l'entend Castel, la propriété sociale résulte d'une « mutation de la propriété qui va permettre de réaliser la technologie assurantielle : la promotion d'une propriété de transfert au sens strict du mot »⁴¹⁵. Elle présente deux principales caractéristiques : le « transfert direct du salaire à la sécurité par l'intermédiaire de l'assurance obligatoire » et la « participation des individus non-propriétaires à des services collectifs, eux aussi dispensés par l'État ou placés sous la responsabilité de l'État »⁴¹⁶. C'est une propriété non vendable de l'assuré qui s'inscrit dans un cadre juridique contraignant et de prestations délivrées par des agences publiques en tant que « propriété tutélaire, propriété pour la sécurité »⁴¹⁷. En l'entérinant, l'État social

⁴¹³ Robert CASTEL (2008), *op. cit.*, p. 172 173.

⁴¹⁴ *Ibid.*, p. 182.

⁴¹⁵ Robert CASTEL (1995), *op. cit.*, p. 506.

⁴¹⁶ Robert CASTEL (2008), *op. cit.*, p. 183.

⁴¹⁷ Robert Castel (1995), *op. cit.*, 506

en fait un mécanisme original pour surmonter « l’antagonisme absolu entre la défense éperdue de la propriété “bourgeoise” et les programmes socialistes visant son appropriation »⁴¹⁸. Et cela, sans le moindre préjudice sur la propriété privée.

En somme, la propriété sociale a rapport avec le double accès aux services publics (l’appropriation sociale de services et de biens collectifs) et aux droits sociaux comme la pension de retraite (l’appropriation personnelle de protections garanties par la législation sur la base du travail). Ce sont ces deux aspects complémentaires du dispositif de protection sociale qui permettent de dépasser « la propriété privée, comme mode d’accès à la richesse sociale, d’une part, et comme fondement de la sécurité personnelle, d’autre part »⁴¹⁹. Les premiers sont des biens indivis d’intérêt collectif qui, pour cette raison, ne sont pas appropriables individuellement au prix du marché. Tandis que les droits sociaux relèvent « de protections personnelles constituées à partir du travail ». Celles-ci ne sont en rien un patrimoine privé. Par leur conjugaison, ils permettent de réhabiliter les non-propriétaires. Telle a été la dynamique constitutive de la société salariale qui se trouve déstabilisée depuis les années 1980 avec la montée en force du néolibéralisme.

Cette déstabilisation est décrite dans la revue de littérature en termes de transformations du marché du travail et de politiques sociales en interrogeant la place que le travail occupe encore dans l’insertion sociale et professionnelle et ses méfaits en matière d’incohésion sociale. Or, force est de constater, soulignent Frédéric Lebaron et Franz Schultheis, que, loin de subir ces changements, les États en sont aussi promoteurs. Par exemple, la politique de l’emploi de l’Union européenne paraît, au premier plan, révélatrice d’une stratégie de la flexibilisation du marché du travail visant la production d’un « habitus flexible », c’est-à-dire adaptable à des configurations économiques contraignantes et changeantes et non encadré par des normes de travail claires⁴²⁰. Voilà pourquoi il importe de savoir si par leur désindustrialisation, les sociétés occidentales ont tourné le dos au salariat classique pour

⁴¹⁸ *Ibid.*, p.509.

⁴¹⁹ Robert CASTEL (2008), *op. cit.*, p. 184.

⁴²⁰ Frédéric LEBARON et Franz SCHULTHEIS (2011), « Vers un État social européen ? Les enseignements de la politique européenne de lutte contre le chômage des jeunes (1997-2001) » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, Presses universitaires de France, p. 873-886, [2007].

entrer dans une société de pleine activité. Les réponses divergent. Mais, des auteurs, comme Robert Castel, Serge Paugam et Yanick Noiseux, pensent qu'en dépit de tout, le travail salarié occupe une place centrale dans la structure de ces sociétés. Quel en était l'état de la situation ?

3.2. De la désindustrialisation des quartiers ouvriers

La notion de désindustrialisation semble traduire et actualise aujourd'hui un double débat qui avait cours dans les années 1970, celui portant sur la mutation de la société⁴²¹ et celui relatif à la fin du travail⁴²². Elle est entendue comme « un recul de la part de l'industrie dans l'emploi total »⁴²³, c'est-à-dire une baisse plus ou moins systématique des emplois industriels aussi bien que celle de la contribution de ce secteur dans le produit intérieur brut (PIB) d'un pays. Pour l'essentiel, la désindustrialisation concerne une transformation structurelle qui affecte des pays industrialisés dans la façon dont leurs entreprises réorganisent leur production pour mieux jouer le jeu de la concurrence internationale et en tirer le maximum de profit. Selon Fontagné et Lorenzi, cette réorganisation s'est déroulée en quatre phases : 1) la fabrication depuis le pays d'origine et la commercialisation et la distribution des produits à l'étranger ; 2) la duplication des unités de production à l'étranger pour accéder à d'autres marchés (*market seeking*) ; 3) la réorganisation globale des activités (*efficiency seeking*) qui consiste en la spécialisation des filiales sur des segments d'activités et l'implantation des unités de production dans les pays à bas salaires et 4) le renforcement de l'externalisation de nouvelles activités et le recours à la sous-traitance internationale

⁴²¹ Alain TOURAINE (1969), « Présentation. La société programmée et sa sociologie » dans *La société post-industrielle. Naissance d'une société*, Paris, Éditions Denoël, p. 7-38. Il appelle ainsi une mutation de la société industrielle produite par un déplacement des rapports de domination en substituant au rapport social d'exploitation, un « rapport social d'aliénation » par laquelle le « conflit social est réduit à une participation dépendante » (p. 15). Celle-ci repose sur une exigence d'implication des travailleurs à l'entreprise et sur leur perte de contrôle sur les décisions économiques.

⁴²² Jeremy RIFKIN, (1996), *La fin du travail* (traduit de l'américain par Pierre Rouve), Montréal, Éditions du Boréal. Pour cet auteur, le déclin des emplois industriels est inéluctable en raison de l'incompatibilité entre le développement technologique et la création d'emplois massifs. Dans une société dominée par les technologies de l'information, seul le secteur du savoir est créateur d'emploi. Les emplois industriels sont voués au déclin à très moyen terme. De ce point de vue, Rifkin est contraint d'entrevoir un monde alternatif, celle d'une société post-marchande ou « multiactivité » où l'économie non monétaire serait dominante.

⁴²³ Lionel FONTAGNÉ et Jean-Hervé LORENZI (2005), *Désindustrialisation, délocalisations. Rapport*, Paris, La Documentation française, p. 12.

(*offshore outsourcing*) pendant que la maison mère reste puissante. Les auteurs résument ainsi le procédé des grandes firmes qui finit par entrainer également celles de taille moyenne dans la logique des donneurs d'ordre.

« Ce mouvement d'internationalisation de la production et de l'emploi, quoique variable selon les secteurs, est bien réel et irrévocable : dans une grande entreprise industrielle, 70 % de l'emploi est désormais localisé hors de l'Europe de l'Ouest, à comparer à 7 % dix ans auparavant ; dans une autre, 50 % de l'emploi est d'ores et déjà localisé à l'étranger. La globalisation avance à marche forcée. »⁴²⁴

C'est ainsi que ce mouvement de réorganisation structurelle de la production est consolidé dans des délocalisations, c'est-à-dire dans des fermetures d'unités de production ou de sites industriels dans les pays à salaires élevés ou à tradition syndicale pour les rouvrir dans d'autres pays comme la Chine qui offrent des avantages gigantesques à ces firmes⁴²⁵. Fort souvent, les activités de recherche et développement (R&D) sont maintenues dans les pays d'origine, près des centres de décision. Ces pays dominants affichent une tendance caractérisée par le recul constant de leur part de l'emploi industriel entre 1991-2010 : - 41,1 % au Royaume-Uni, -28,6 % en France, -28,7 % aux États-Unis, -32,3 % au Japon, -30,7 % en Allemagne, -24,2 % en Suède, -16,7 % en Italie et -9,1 % en Espagne⁴²⁶. En cristallisant de la sorte la tendance à l'expatriation des emplois industriels faiblement rémunérateurs, le pays d'origine joue sa carte de domination dans le maintien et le contrôle des activités à haute valeur ajoutée. Ce phénomène n'est pas nouveau, mais il a été longtemps considéré comme un « mythe » ou comme inéluctable jusqu'à ce qu'on ait atteint un seuil limite où la crise de l'emploi risque de menacer véritablement le régime d'intégration professionnelle. Telle est la situation de la France dont la désindustrialisation semble avoir connu une phase critique⁴²⁷. Selon François Bost et Dalila Messeoudi, entre 1970 et 2014, le nombre d'emplois dans le secteur industriel en France a connu une chute vertigineuse, passant de 5,6 millions à 3,3 millions. On enregistre ainsi une perte 2,5

⁴²⁴ *Ibid*, p. 16.

⁴²⁵ *Ibid*, p. 12 et 17.

⁴²⁶ François BOST et Dalila MESSEOUDI (2017), « La désindustrialisation : quelles réalités dans le cas français ? », *Revue Géographique de l'Est*, vol. 57, n°. 1-2, p. 1-22.

⁴²⁷ François BOST et Dalila MESSEOUDI (2017), « La désindustrialisation : quelles réalités dans le cas français ? », *Revue Géographique de l'Est*, vol. 57, n°. 1-2, p. 1-22.

millions d'emplois à raison d'une moyenne annuelle de 52 200, soit un recul de l'ordre 23,7 % en 1970 à 12 % en 2014. Aux États-Unis, le taux d'emplois manufacturiers qui a aussi drastiquement chuté passe de 30 % en 1970 à 12 % en 2003⁴²⁸. Au Canada, la configuration est bien différente sans qu'il soit une figure d'exception, puisque son secteur manufacturier n'est entré en crise que plus tardivement. Sa part dans l'emploi total qui était à 14,9 % en 1998 est passée à 14,4 % en 2004 avant de chuter à 11,5 % en 2008 pour une perte totale de 322 500 emplois perdus⁴²⁹. Ces pertes sont surtout enregistrées dans les emplois syndiqués où elles sont deux fois plus élevées qu'ailleurs. Au Québec, le secteur manufacturier a enregistré une perte de 163 000 emplois entre 2002 et 2011⁴³⁰. Bien entendu, ce sont les ouvriers qualifiés qui ont été les plus affectés par la désindustrialisation. Selon Lapointe et Bach, ils ont été atteints jusqu'à 25 % en 2000, confirmant la thèse des auteurs des régimes d'emploi⁴³¹.

Ainsi le phénomène de désindustrialisation repose fondamentalement sur des délocalisations ou des fermetures d'unités de production dans de nombreuses zones d'emplois, des bassins industriels construits à proximité des quartiers populaires. En désertant ces lieux, les firmes deviennent par leur réorganisation des « machines à exclure ». Autrement dit, leur appétit managérial et transformateur tend à externaliser les emplois au-delà d'un seuil critique qui constitue de nouveaux processus de sélection, de précarisation et d'exclusion de nature à rompre le rapport de l'insertion professionnelle avec un mode de vie qui fait consensus⁴³² qu'on puisse entendre comme sa fonction intégrative ou organique. Telle est la situation d'éclatement social qui sévit dans plusieurs

⁴²⁸ André BERNARD (février 2009), « Tendances de l'emploi manufacturier », *Perspectives Statistique Canada*, no. 75-001-X au Catalogue, p. 7.

⁴²⁹ *Ibid.*

⁴³⁰ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN, 2012), *Avenir du secteur manufacturier et industriel québécois pour un développement durable : une intervention structurée*. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/11/2012-12_publication_Pol-Ind_CSN.pdf page consultée le 4 septembre 2019.

⁴³¹ Paul-André LAPOINTE et Catherine BACH (2016), « Amélioration ou polarisation : évolution de la structure de la qualité de l'emploi au Québec et au Canada, 1997-2013 », *Relations industrielles*, Vol. 71, no. 1, p. 2-32. Selon eux, ce qui différencie les différents régimes d'emploi (néolibéral, dualiste et social-démocrate), c'est la croissance des emplois dans le quintile inférieur qui est supérieure à la moyenne dans le régime néolibéral, inférieure à la moyenne dans les régimes dualiste et social-démocrate (voir p. 24 et 25).

⁴³² Xavier GAULLIER (1992). « La machine à exclure », *Le débat*, No. 69, 168-188.

pays occidentaux qui remet le travail au centre des débats. Ainsi, les mêmes auteurs qui soutiennent que le travail (salarie) continue d'être le pivot de l'intégration sociale dans les sociétés modernes sont unanimes à reconnaître les profondes transformations du monde du travail⁴³³. C'est aussi le cas des prises de position de Robert Castel qui met en garde contre l'idée de fin du travail et celle d'une société de multiactivité. Alain Touraine abonde dans le même sens en considérant qu'une telle idée relève de l'idéologie capitaliste et de son effort de destruction de l'autonomie des autres domaines de la vie sociale alors que nous entrons dans une civilisation du travail sous la domination du marché⁴³⁴. Plus d'un, à l'instar de l'auteur d'*Une histoire du chômage* paru en 2011, a peur d'un basculement social. Selon Yves Zoberman, il a fallu des siècles pour construire le travail comme « instrument principal de l'intégration sociale » et la convergence sociale vers la société de plein-emploi. Voilà qu'aujourd'hui, écrit-il, « le chômage, par son ampleur, sa durée et sa permanence, fait vaciller l'édifice. La peur du chômage a fait passer l'action de l'État en mode défensif »⁴³⁵.

En effet, pendant la période florissante du plein emploi en Occident, entre 1950 et 1960, le taux de chômage était de 4,5 % aux États-Unis, 4,6 % en France, 4,3 % en République fédérale d'Allemagne et de 2 % au Danemark. Vers 1968, le Président des États-Unis, le républicain Richard Nixon, a déclaré allégeance au keynésianisme en priorisant une politique de lutte contre le chômage et de sécurité sociale favorable aux pauvres, marquant ainsi un tournant exceptionnel dans l'histoire de ce pays⁴³⁶. Ce virage a duré jusqu'aux chocs pétroliers de 1973 et de 1979 ayant provoqué l'augmentation des prix du pétrole. Ils ont sonné le glas au compromis social institué suivant les préceptes du keynésianisme. Ainsi a commencé une « révolution néolibérale » qui tournait le dos à la « dialectique du

⁴³³ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*, p. 102.

⁴³⁴ Alain TOURAINE (1999), « Nous entrons dans une civilisation du travail », *Cahiers de recherche sociologique*, no. 32, p. 163-182.

⁴³⁵ Yves ZOBERMAN (2011), *Une histoire du chômage*, Paris, Éditions Perrin, « Synthèses historiques », p. 299. Selon l'auteur, ce phénomène frappe indistinctement tous les anciens pays industrialisés allant des États-Unis en Europe en passant par l'Asie, notamment le Japon avec un taux de 5,2 %. L'Espagne et la France arrivent en tête de liste avec un taux de chômage respectif supérieur à 20 % et à 9,7 %. Le Danemark est le pays nordique qui s'en sort mieux avec un taux de chômage oscillant entre 3 et 4 % (p. 300).

⁴³⁶ *Ibid.*, p. 266-267.

marché et de l'État », un mode d'action publique qui visait, selon Gérard Boismenu, la « correction-complémentarité »⁴³⁷. Ce spectre a vite cédé la place à une dynamique de dérégulation (*reregulation*) prônée par la courbe de Phillips selon laquelle il existe une relation inverse entre le taux de chômage et l'inflation. En définissant l'inflation comme « la hausse cumulative du niveau général des prix », l'auteur postule la nécessité d'un certain niveau de chômage pour la réduire⁴³⁸. Ainsi, si le bas salaire constituait le moyen par excellence de faire baisser les prix, le chômage serait le mécanisme par excellence de mise en concurrence des travailleurs. Tel était l'argumentaire économique se voulant scientifique qui a contribué à faire basculer le compromis fordiste vers un grand détournement néolibéral qui instaurait désormais des politiques économiques visant la baisse salariale et des prix et la concurrence entre les travailleurs⁴³⁹. En ce sens, l'élection de Reagan a été le point de départ du tournant néolibéral. Bien qu'elle ait incité de nouvelles théories du marché du travail, comme les théories des négociations salariales avec le monopole syndical, pour lesquelles les salaires ne sont pas déterminés par la rencontre entre des offres d'emploi et des chômeurs, certains critiques tendent même à considérer la courbe de Phillips comme une relation fallacieuse qui privilégie le « comportement de fixation des prix et des salaires par les entreprises »⁴⁴⁰. Ainsi, c'est sur la ruine de différentes réticences que cette perspective s'est imposée un peu partout. Ainsi, contrairement à l'énoncé théorique, les taux d'inflation et de chômage des États-Unis ont concomitamment doublé entre 1970 et 1974. Alors que le taux d'inflation est passé de 5,4 % à 11 %, le taux de chômage a grimpé de 3,5 % à 8,5 % pour la même période⁴⁴¹.

⁴³⁷ Gérard BOISMENU (2014), « Perspective sur l'exclusion des sans-emploi en matière de sécurité de revenu » dans *L'État inscrit dans la société : régulation et architecture institutionnelle*. Recueil d'articles et de chapitres publiés à ce jour, <https://www.erudit.org/en/books/hors-collection/partie-i-role-de-letat-et-sa-transformation/000194li/>, p. 669.

⁴³⁸ Yves ZOBBERMAN (2011), *op. cit.*, p. 268. L'auteur se réfère à l'article de William A. PHILLIPS (1958), « The Relation between Unemployment and the Rate of Change Money Wage Rates in United Kingdom, 1861-1957 », *Economica*, vol. 25, n°. 100, p. 283-299.

⁴³⁹ Yves ZOBBERMAN (2011), *op. cit.* Selon l'auteur, « Aux États-Unis, le congrès décide qu'un taux de chômage de 6 % constitue un bon niveau pour permettre aux salaires d'être compétitifs. La "relation de Phillips" devient très rapidement la clé de voûte pour de la pensée et des politiques économiques. » (p. 268).

⁴⁴⁰ Yannick L'HORTY et Florence THIBAUT (1997), « Le Nairi en France : les insuffisances d'une courbe de Phillips », *Économie & Prévision*, n°. 127, p. 83-99.

⁴⁴¹ Yves ZOBBERMAN (...), *op. cit.*, p. 268.

Ce faisant, l'implication pratique fut l'accélération de la désindustrialisation et l'accroissement du taux de chômage dans nombre de quartiers ouvriers. Par exemple, le cas de la République fédérale d'Allemagne est éloquent : le taux de chômage est passé de 3,6 % en 1979 à 8,6 % en 1984. Mais, dans sa région industrielle de la Ruhr qui a fait face à un mouvement de désindustrialisation, le taux de chômage qui était beaucoup plus élevé est passé de 6,1 % à 14,4 % pour la même période⁴⁴². Ce fut le chômage le plus fortement structuré, ajoute l'auteur. La désindustrialisation de la Ruhr a ainsi entraîné la perte de 29 000 emplois entre 1970 et 1980, la baisse des salaires et la déqualification des anciens travailleurs de la sidérurgie contraints de se reconvertir. En même temps, avance Gouaze, le salaire servant de référence dans le secteur est un facteur décourageant des investissements dans d'autres secteurs. Tout cela a pour conséquence un regain de la pauvreté dans plusieurs pays industrialisés au cours des années 1980. Selon Gérard Boismenu, ce sont les États-Unis qui en ont connu le plus haut taux, suivi respectivement du Canada et de l'Australie. Bref, en dépit des démentis historiques, les théories d'orientation néolibérale en lien avec la courbe de Phillips qui se sont appliquées un peu partout ont produit des transformations inédites des marchés du travail dans lesquelles l'État a beaucoup contribué. Avant d'analyser ces transformations, clarifions en quoi consiste ce tournant néolibéral.

3.2.1. Du triomphe de la révolution néolibérale

S'appuyant sur *Naissance de la biopolitique* de Michel Foucault, Pierre Dardot et Christian Laval montrent en quoi le néolibéralisme se différencie du libéralisme classique. Bien que le libéralisme soit hétérogène, le courant central est généralement entendu comme un mode d'articulation de la gouvernance d'une société de marché avec le pouvoir d'État dont la logique était celle d'une double limitation et d'une double détermination. Ce libéralisme qui repose sur le principe de non-intervention de l'État dans l'économie et son désengagement a connu une révision en Allemagne autour des 1930 avec les travaux de Walter Eucken et de l'École de Fribourg. Dans la suite de cette révision, la doctrine de l'ordre naturel a été délaissée au profit d'un ordre légal requérant l'interventionnisme

⁴⁴² Serge L. GOUAZE (1985), « Spécificité du chômage dans les vieux bassins industriels (sur l'exemple de la Ruhr). Chômage structurel et chômage structuré », *Espace, population et société*, p. 299-307.

juridique de l'État. Dans la foulée, l'ordre néolibéral des années 1970 proclame la liberté, non comme un état naturel, mais comme un droit légal et protégé par le gouvernement; il proclame non pas la main invisible d'Adam Smith, mais un état de veille politique et de surveillance juridique qui dictent le droit et faire respecter la loi. En ce sens, écrivent les auteurs, le néolibéralisme des années 1970 a la particularité de procéder à l'instauration volontaire et consciente d'un ordre de marché.

« Les politiques de déréglementation et de dérégulation menées depuis 1970 peuvent alors mieux se lire comme un programme visant, non pas à rétablir un état naturel de société, mais à établir un ordre de marché volontairement institué et consciemment piloté. Le néolibéralisme n'est pas seulement la recherche du « moins d'État, c'est la redéfinition de l'État comme protecteur du cadre réglementaire et légal instituant le marché et comme administrateur des logiques concurrentielles censées y fonctionner »⁴⁴³ .

Comme énoncé par Pierre Dardot, le néolibéralisme doit s'entendre comme une nouvelle rationalité gouvernementale qui repose pour l'essentiel sur deux types d'interventions fondamentales, notamment étatiques : « le droit et la loi pour régler la concurrence des unités-entreprises entre elles » et la promotion de la « subjectivité entrepreneuriale qui consiste à étendre la rationalité de marché aux comportements individuels »⁴⁴⁴. Autrement dit, il correspond à une transformation profonde non seulement de l'État, mais aussi de la société, qui procède par un double alignement du pouvoir d'État au marché capitalistique et des individus aux entrepreneurs. Vus comme détenteurs d'un capital de compétences, les individus sont contraints d'être actifs et de se représenter comme entrepreneurs de soi-même. Dans tel cas, l'État peut et doit intervenir dans l'économie, non pas pour réguler le marché, mais plutôt pour l'encadrer, c'est-à-dire pour le débarrasser de tous les obstacles à son libre fonctionnement concurrentiel. Il importe de souligner, à l'instar de Christian Laval, citant Pierre Bourdieu, que ce tournant n'est pas imposé de l'extérieur par le capitalisme. Il a émergé au sein même de l'État, à l'initiative de la caste supérieure, celle

⁴⁴³ Pierre DARDOT et Christian LAVAL (2007), « La nature du néolibéralisme : un enjeu théorique et politique pour la gauche », *Mouvements*, vol.2, n°. 50, p. 108-117 [p. 117].

⁴⁴⁴ Pierre DARDOT (2013), « Le capitalisme à la lumière du néolibéralisme », *Raisons politiques*, vol. 4, n°. 52, p. 13-23.

des politiciens et des grands commis de l'État qui se désolidarisent des classes populaires. Ce qui lui fait dire que « le néolibéralisme est un étatismisme »⁴⁴⁵.

Dans la même veine, Bourdieu montre que le néolibéralisme est étroitement associé à la théorie économique de marché pur et parfait et à la rationalité individuelle et calculatrice de l'*homo œconomicus*. Il correspond à la politique de déréglementation financière mettant en cause toutes les structures collectives susceptibles de faire obstacle au libre jeu de la concurrence. L'auteur se réfère à cette vision sacralisante du pouvoir des marchés au nom de l'efficacité économique, qui exige la levée des barrières administratives et politiques capables de gêner les mouvements de capitaux et leur quête de profit maximal⁴⁴⁶. C'est en ce sens qu'il parle dans *Contre-feux* de « révolution néolibérale »⁴⁴⁷. Il appelle ainsi la subversion de « toutes les formes de compromis social imposées par le mouvement ouvrier »⁴⁴⁸ que les politiques néolibérales cherchent à démolir en provoquant un basculement social vers les valeurs conservatrices traditionnelles. Ainsi, les néolibéraux parviennent à désarmer les forces progressistes de leur imaginaire du changement et du progrès en les obligeant à prendre position pour « la défense des « acquis sociaux », de « conservation » de la protection sociale »⁴⁴⁹. En d'autres termes, l'offensive néolibérale a une si grande portée destructrice des collectifs (associations, syndicats, partis, État, nations) qu'elle oblige les mouvements sociaux à la résistance pour défendre les institutions comme le droit du travail, l'assistance sociale et sécurité sociale « contre la volonté de les renvoyer à l'archaïsme d'un passé dépassé ou, pire, de les constituer, contre toute vraisemblance, en privilèges inutiles et inacceptables »⁴⁵⁰. En opérant ainsi, ils produisent une véritable « révolution conservatrice » en termes d'un retour aux valeurs traditionnelles.

⁴⁴⁵ Christian Laval (2018), *Foucault, Bourdieu et la question néolibérale*, Paris, Éditions La Découverte, p. 224.

⁴⁴⁶ Pierre BOURDIEU (2002), « Le néolibéralisme, utopie (en voie de réalisation) d'une exploitation sans limites », *Critique économique*, no. 7, p. 165-172.

⁴⁴⁷ Christian LAVAL (2018), *op. cit.*, p. 225 citant *Contre-feux* (p. 41) de Pierre Bourdieu.

⁴⁴⁸ *Ibid.*, p. 226

⁴⁴⁹ Christian LAVAL (2018), *op. cit.*, p. 225-226.

⁴⁵⁰ Pierre BOURDIEU (2002), *op. cit.*, p. 171

En somme, selon Bourdieu, le néolibéralisme est le « règne absolu de la flexibilité », de la concurrence et de la « flexploitation » dont résulte la soumission des travailleurs, d'une part, entre entreprises et au sein même de l'entreprise obligeant les équipes à la polyvalence et, d'autre part, entre les individus. Il correspond à un mode de gouvernementalité axée sur des techniques d'assujettissement rationnel qui impose le surinvestissement dans le travail et le travail d'urgence de manière à affaiblir ou à abolir les repères et les solidarités collectives. C'est cela qu'il appelle un monde darwinien de lutte de tous contre tous à tous les niveaux hiérarchiques se caractérisant par la production de l'insécurité sociale, de la souffrance et du stress. En tant que tel, le monde néolibéral est une utopie en train de se réaliser, mais qui ne peut fonctionner qu'avec la « complicité des dispositions précarisées que produisent l'insécurité et l'existence d'une armée de réserve de main-d'œuvre docilisée par la précarisation et la menace permanente de chômage. Cela fait dire à Bourdieu que la violence structurelle du chômage, de la précarité et de la menace en est sa substance.

« L'institution pratique d'un monde darwinien de la lutte de tous contre tous, à tous les niveaux de la hiérarchie, qui trouve les ressorts de l'adhésion à la tâche et à l'entreprise dans l'insécurité, la souffrance et le stress, ne pourrait sans doute pas réussir aussi complètement si elle ne trouvait pas la complicité des *dispositions précarisées* que produit l'insécurité et l'existence, à tous les niveaux de la hiérarchie, et même aux niveaux les plus élevés, parmi les cadres notamment, d'une *armée de réserve docilisée par la précarisation* et par la menace permanente du chômage. Le fondement ultime de tout cet ordre économique placé sous le signe de la liberté, est en effet, la *violence structurelle* du chômage, de la précarité et de la menace de licenciement qu'elle implique : la condition de fonctionnement « harmonieux » du modèle micro-économique individualiste est un phénomène de masse, l'existence de l'armée de réserve des chômeurs. »⁴⁵¹

Cela dit, deux choses sont actuellement à l'œuvre dans le néolibéralisme au sens bourdieusien. Il y a d'abord la réalisation d'un corpus doctrinal relativement unifié articulant « la construction des marchés et le renforcement du contrôle social par une moralisation et une répression accrue des populations »⁴⁵². Ce faisant, explique Laval, les effets destructeurs sont compensés par « le recours à une rhétorique raciste et identitaire et

⁴⁵¹ Pierre BOURDIEU (2002), « L'essence du néolibéralisme », *Monde diplomatique*, <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/3609> page consultée le 15 septembre 2019, [p. 3]. Voir également Pierre BOURDIEU (2002), « Le néolibéralisme, utopie (en voie de réalisation) d'une exploitation sans limites », *Critique économique*, n° 7, p. 165-172.

⁴⁵² Christian LAVAL (2018), *op. cit.*, p. 228.

à des méthodes autoritaires, policières et répressives ». C'est ce tournant d'accélération des mutations capitalistes et de retour aux valeurs traditionnelles, pris par des coalitions néoconservatrices, que Bourdieu qualifie de révolution conservatrice. En outre, ce concept bourdieusien se focalise sur la contradiction que l'État néolibéral essaie de résoudre : « l'impulsion par le haut d'une subversion des structures sociales et la prétention à incarner l'ordre symbolique de la société et donc à exiger l'obéissance ordinaire que cet ordre appelle »⁴⁵³.

Voilà pourquoi le néolibéralisme repose fondamentalement sur une violence structurale du chômage et l'insécurité sociale. Il ne peut fonctionner sans cristalliser des habitus précarisés chez de larges couches populationnelles. C'est ce qui explique, selon Yanick Noisieux, « le glissement depuis l'emploi salarié à temps complet vers des emplois atypiques, de toutes sortes, sur les marchés périphériques du travail »⁴⁵⁴. Il s'agit d'une démarche visant à instaurer « la flexibilité en politique d'emploi » autant dans le secteur public où, en tant qu'employeur, l'État a recours à des types divers de statuts de travail qu'en tant que régulateur, lorsqu'il adopte des mesures législatives qui rendent difficile l'organisation collective des travailleurs et limitent leur accès aux régimes de protection sociale. Et surtout, souligne Noisieux dans le cas du Québec, l'État contribue encore plus par l'inertie, c'est-à-dire par l'inaction là où il devrait prendre de nouvelles lois ou de nouvelles mesures pour ajuster les lois du travail et l'accès à la protection sociale. Reprenant à son compte le concept de Jean-Pierre Durand dans *La chaîne invisible*, Yanick Noisieux désigne cette transformation profonde comme un processus de centrifugation⁴⁵⁵. Elle consiste en la généralisation du modèle cœur/périphérique, auparavant réservé à la sous-traitance, à toutes les activités industrielles ou de services. C'est ce processus par lequel les grandes entreprises externalisent leurs activités faiblement productrices de valeur ajoutée et les emplois dégradés vers les plus petites entreprises en reportant sur ces dernières les risques de précarité. En ceci, elle concerne autant le secteur public que le

⁴⁵³ *Ibid.*, p. 229-231.

⁴⁵⁴ Yanick NOISEUX (2014), *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Québec, Presses universitaires du Québec, p. 35.

⁴⁵⁵ Jean-Pierre DURAND (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil, p. 185-186 cité par Yanick Noisieux (2014), *op. cit.*, p. 40-41.

secteur privé, ajoute Noiseux. En d'autres termes, la centrifugation fonctionne comme un paradigme de démultiplication des formes de précarité de travail et d'emploi, qui vont de la sous-traitance au travail journalier en passant par différentes formes intermédiaires : travail temporaire, travail à temps partiel, travail autonome, travail d'agences, etc. qui sont fortement corrélées avec le genre, l'ethnicité et l'âge⁴⁵⁶. De telles transformations qui constituent un tout nouveau phénomène global touchent tous les pays, notamment occidentaux. Ce phénomène qu'on appelle le « précarariat »⁴⁵⁷ se caractérise par l'érosion du droit du travail et de la protection sociale, la subversion du statut de l'emploi, conduisant à la remarchandisation du rapport salarial⁴⁵⁸. Certes, les situations qu'il renferme sont très inégales, mais sa mise en forme dans les entreprises d'insertion suscite la réflexion. Si, pour Guy Standing, le précarariat tend à constituer une classe sociale à part entière, pour Robert Castel, la condition précaire semble définir un continuum, un espace social habité par diverses catégories de sous-prolétaires. Nous en ferons le point dans la section qui suit tout présentant les diverses déclinaisons du statut de travail.

3.3. De l'émergence du précarariat : les statuts du travail en deçà de l'emploi

Assimilant la précarité postfordiste à un nouveau prolétariat, la notion de précarariat est en train de connaître une belle postérité qui ne peut que rappeler le spectre de Marx et d'Engels au cœur du *Manifeste du parti communiste*. Robert Castel a forgé ce néologisme dans « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarariat »⁴⁵⁹ paru en 2007. Depuis 2011, avec *Le précarariat : les dangers d'une nouvelle classe* de l'économiste anglais Guy Standing, il ne cesse d'animer d'intenses débats dont rend compte aujourd'hui une vaste littérature. Chez Castel, le précarariat est entendu comme la « condition sous

⁴⁵⁶ Yanick NOISEUX (2014), *op. cit.*, p. 42-43.

⁴⁵⁷ Guy STANDING (2017), *Le précarariat. Les dangers d'une nouvelle classe* (traduit de l'anglais), Paris, Éditions de l'Opportun, [2011].

⁴⁵⁸ Robert CASTEL (2011), « Au-delà du salariat ou en en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarariat » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences humaines*, Paris, PUF, p. 415-433 [2007].

⁴⁵⁹ *Ibid.*

laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail »⁴⁶⁰. Au regard de sa théorie d'intégration, il désigne un espace social habité par un nombre grandissant d'individus en situation professionnelle dégradante dans le continuum du chômage et du non-emploi. Alors que le manque d'emploi est crucial, ils sont confrontés à l'obligation d'activation ou de travail, de sorte que le non-emploi ne relève pas de la forme classique de sortie du chômage, qui consiste à rétablir l'équilibre entre l'offre et la demande.

Castel emploie le concept pour décrire les transformations des marchés du travail depuis le virage néolibéral postfordiste. Il y exprime, au moins, quatre idées centrales. Parce que la centralité du salariat persiste dans nos sociétés dans une proportion similaire à ce qu'elle était dans la société salariale au tournant des années 1970, c'est une preuve que l'on n'en est pas sorti malgré les profondes transformations. Cependant, l'État qui régulait, sécurisait et protégeait ne tient plus à ce rôle en obligeant les gens à être actifs et autonomes. Ce faisant, ils sont pressurés, culpabilisés et portés à travailler très en deçà de l'emploi. Cette pression extraordinaire dont les chômeurs sont victimes désigne le fait de ne pas travailler comme le mal radical en imposant l'idée qu'il faut que tout le monde travaille. Du coup, la notion de chômage lui paraît inappropriée pour traduire la situation des gens dont beaucoup d'entre eux ne peuvent immédiatement changer de statut et occuper un emploi. Il parle plutôt de non-emploi massif, à l'instar d'Alain Touraine qui considère qu'au moins un quart des Français sont frappés par cette situation⁴⁶¹. Et cela, pour mieux cerner le basculement du monde. L'amélioration sociale qui, auparavant, a été annoncée en grande pompe, sombre ou risque de sombrer dans un grand retour en arrière : la massification du précaire ou d'une classe des sous-prolétaires formant un infra-salariat, constitue une précarité permanente qui n'a rien de provisoire. C'est la situation des personnes forcées d'exercer des activités peu attractives, faiblement rémunérées, non protégées et non contrôlées par les normes du travail, dont la condition diffère de celle du salariat classique qu'il se propose de nommer « la condition précaire ».

« De même que l'on parle de condition salariale (caractérisée par le statut de l'emploi de la société salariale), il faudrait parler de condition précaire entendue comme un registre propre d'existence du salariat. Une précarité permanente qui n'aurait plus rien

⁴⁶⁰ Robert CASTEL (2011), *op. cit.*, p. 422.

⁴⁶¹ Alain TOURAINE (1999), *op. cit.*

d'exceptionnel ou de provisoire. On pourrait appeler "le précarariat" cette condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail ».⁴⁶²

Tandis que la condition salariale définit un marché du travail protégé et encadré par le droit du travail, la condition précaire constitue un marché externe non protégé et dérégulé où le statut de l'emploi susceptible de conférer une propriété sociale et son corollaire, la citoyenneté sociale, est démantelé. Tel que conçu, le précarariat de Castel a une réceptivité positive aussi pratique que scientifique. Selon Guillermo Kozlowski, « le concept de précarariat nous apporte la possibilité de comprendre un tas de situations qui autrement apparaissent comme une infinité de malchances et d'erreurs individuelles, incompréhensibles au niveau social »⁴⁶³. Allant dans le même sens, Alain Leduc affirme que le concept est non seulement utile, fondateur et fédérateur, mais surtout « il redonne existence aux centaines de milliers de chômeurs « individualisés » notamment par les politiques d'activation, il les déculpabilise, réhabilite tous ces demandeurs d'emploi qui, sinon, se sentent personnellement en échec »⁴⁶⁴. En d'autres termes, c'est un concept très pertinent pour penser la vulnérabilité humaine, comprise au sens de Judith Butler cité par l'anthropologue Clara Han, non seulement comme vulnérabilité de l'existence incarnée, mais surtout comme celle résultant des arrangements sociaux et politiques⁴⁶⁵. Comme appréhendé par Castel, le précarariat présente des similarités importantes avec l'acception de Guy Sanding.

Ce dernier a richement documenté le précarariat à l'échelle mondiale. Selon lui, les précaires occupent des postes de travail à court terme et sans avancement professionnel, qui ont pour effet de produire une incapacité de penser à long terme. Ils ne peuvent exercer de véritables métiers en raison de la dévalorisation constante des compétences liée au fait qu'ils n'ont pas le temps d'acquérir une expérience significative dans une même position. Autrement dit, ils n'exercent que des emplois flexibles, trop mal payés et peu propices à la réalisation

⁴⁶² Robert CASTEL (2011), *op. cit.*, p. 422.

⁴⁶³⁴⁶³ Guillermo KOZLOWSKI (2012), "Qu'avons-nous appris en utilisant le concept de précarariat », *Les Cahiers du fil rouge*, no. 16-17, p. 73.

⁴⁶⁴ Alain LEDUC (2012), « Avant-propos », *Les Cahiers du fil rouge*, no. 16-17, p. 7.

⁴⁶⁵ Clara HAN (2018), "Precarity, Precariousness, and Vulnerability", *Annual Review of Anthropology*, vol. 47, p. 331-343.

d'un projet de vie digne. Rejoignant ainsi la description de Castel, Standing soutient que là où les précaires ne font que croître, l'ascension sociale s'arrête ou se décline et l'assurance sociale est problématique. Ainsi, ils sont peu protégés et constitués souvent de jeunes générations, de femmes, de personnes immigrantes, etc. Il estime qu'ils représentent environ le quart de la population active dans les différents pays.

« Bien que nous ne puissions donner des chiffres précis, nous estimons qu'actuellement, dans de nombreux pays, au moins un quart de la population adulte appartient au précaire. Cela ne consiste pas uniquement à un emploi précaire, de courte durée avec une protection réduite au minimum, bien que cela soit répandu. C'est aussi le fait de se trouver en situation qui n'offre ni perspective de carrière, ni sentiment d'identité professionnelle stable, de n'avoir pratiquement pas droit, voire pas du tout, aux aides gouvernementales et aux avantages d'entreprise que plusieurs générations de membres du prolétariat industriel ou salariat considéraient comme acquis. »⁴⁶⁶

Selon Standing, les situations du précaire sont à la fois aliénées, anomiques, anxiogènes et propices à la colère. Faute de stabilité dans leur occupation, les précaires ont beaucoup plus de difficulté à s'impliquer dans les organisations collectives, ce qui engendre leur désengagement politique. Par conséquent, les membres sont ruinés par des luttes intestines qui constituent un obstacle à la formation d'une conscience de classe. La structure économique et sociale est source de leurs vulnérabilités. Il leur manque ce qu'il faut pour être un « travailleur citoyen ». C'est le fait d'avoir le contrôle de son évolution professionnelle qui implique la sécurité d'emploi. Celle-ci va de pair avec la sécurité de représentation. Voilà pourquoi les travailleurs stables sont plus susceptibles de se syndiquer. Ces membres du précaire sont appelés *denizens* (habitants)⁴⁶⁷. Ainsi, ils subissent de plein fouet la marchandisation qui est la cause fondamentale du précaire.

« L'un des principaux aspects de la mondialisation peut se résumer en un seul mot inquiétant : "marchandisation". Il s'agit de tout traiter comme un objet, que l'on puisse acheter ou vendre, soumis aux forces du marché, avec des prix déterminés par l'offre et la demande, sans capacité de résistance efficace. La marchandisation s'est étendue à tous les domaines de l'existence — famille, système éducatif, entreprises,

⁴⁶⁶ Guy STANDING (2017), *op. cit.*, p. 75-76.

⁴⁶⁷ Guy STANDING (2012), "The Precariat: From Denizens to Citizens", *Deepening Democracy*, vol. 44, no. 4, p. 588-608. Les *denizens* sont des habitants ayant des droits réduits en-deçà de ceux des citoyens bien que la plupart vivent dans leur pays de naissance et ne soient pas des immigrants.

institutions relatives au travail, protection sociale, chômage, handicap, corporations professionnelles et politiques. »⁴⁶⁸

Ce phénomène, explique Standing, a aussi pour cause essentielle la « marchandisation des entreprises qui ne cessent de changer de mains via les fusions et les acquisitions⁴⁶⁹ ». Il en découle que les engagements pris par les propriétaires ou les managers sont toujours éphémères. Il en parle ainsi :

« La frénésie avec laquelle les sociétés sont aujourd'hui vendues, divisées et remodelées est l'une des caractéristiques du capitalisme mondialisé. Et ces entreprises sont de plus en plus détenues par des actionnaires étrangers, principalement par des fonds de pension et d'investissements privés. La marchandisation des entreprises signifie que les engagements que prennent actuellement leurs propriétaires ou leurs équipes managériales n'ont pas autant de valeur qu'autrefois. En effet, ceux-ci ne seront peut-être plus là demain tout comme leurs équipes managériales. Il ne restera peut-être plus rien des hochements de tête et des poignées de main qui font les accords officiels sur les méthodes de travail et de paiement ou sur les façons de traiter les gens dans les moments difficiles⁴⁷⁰. »

Si la mondialisation est au cœur du précaire, le mécanisme à travers lequel il se constitue véritablement est cette exigence de flexibilité du rapport employeur-employé. Celle-ci opère la remarchandisation du travail en entraînant l'érosion de sept formes de sécurité professionnelle identifiées⁴⁷¹. En suivant Sébastien Chauvin, dans le cas des *Day Labor* ou des travailleurs journaliers américains, « la flexibilité est par définition une relation de pouvoir asymétrique qui suppose qu'un groupe soit flexible au service d'un autre »⁴⁷². C'est donc l'assujettissement des travailleurs rendus disponibles et acquis à la cause de l'employeur par leur condition précaire. Ainsi, être flexible est le fait d'être entièrement disponible et disposé à jouer le jeu de l'employeur, quand il le veut et comme il le veut, en

⁴⁶⁸ Guy STANDING (2017), *op. cit.*, p. 82.

⁴⁶⁹ *Ibid*, p. 89.

⁴⁷⁰ *Ibid*, p. 89

⁴⁷¹ Il s'agit, entre autres, de : sécurité du marché du travail (engagement gouvernemental pour le plein-emploi) ; sécurité de l'emploi (protection contre les renvois arbitraires), sécurité du poste (opportunité d'avancement professionnel), sécurité du travail (protection contre les accidents ou les maladies), sécurité de la reproduction des compétences (opportunités d'apprentissage), sécurité du revenu (assurance d'un revenu acceptable et stable) et sécurité de représentation (droits d'appartenance à l'organisation syndicale).

⁴⁷² Sébastien CHAUVIN (2010), *Les agences de la précarité. Journalier à Chicago*, Paris, Éditions du Seuil, p. 334.

perdant tout le contrôle de soi, de son temps et son avenir. Dès lors, la flexibilité est ce processus néolibéral qui a fait éclater le statut de l'emploi en dépossédant les travailleurs de leur propriété sociale. Elle est la dépossession, la désappropriation créatrice d'une classe de sous-prolétaires en gestation caractérisée, comme l'entend Standing, par des relations de production, de distribution et de rapports aux États bien distincts.

En somme, Guy Standing considère le précarariat comme une classe en devenir définie par des relations de production distinctes fondées sur la précarité et l'instabilité du travail. Au sens de Marx, c'est une classe en soi et non pour soi, c'est-à-dire elle n'a pas encore développé la conscience de soi, une connaissance maîtrisée de ses intérêts de classe. Il est constitué d'au moins trois pôles : 1) les *atavistes (atavists)*, les personnes peu éduquées, déracinées de leurs communautés et de leurs familles ouvrières, elles sont habitées par le sentiment de privation et de frustration ; 2) les *nostalgiques (nostalgics)* constitués de migrants et de minorités sans présent et sans avenir, politiquement passifs et désengagés; 3) les *bohémiens (bohemians)* constitués de personnes éduquées, vivant du travail irrégulier et de manque d'opportunités. C'est, selon Standing, le pôle le plus transformateur ou porteur de changement⁴⁷³. Ces trois pôles ont en commun d'être confrontés à l'incertitude du présent et de l'avenir, d'être invisibles, donc non documentés par les statistiques d'État et d'avoir un destin lié à la nécessité de lutter ensemble pour la sécurité de représentation qui est source d'alliances entre les classes, pour la démarchandisation de l'éducation, pour la connaissance financière, pour un nouveau système de distribution, contre le fait que les pays riches sont devenus des économies de rente, etc. Cet aspect de classe spécifique est le plus discuté tant par des activistes que par les universitaires, notamment de perspective marxiste. Bien que tous les auteurs confirment que la précarité postfordiste est une conséquence directe du tournant néolibéral, la constitution du précarariat et son caractère de classe en devenir sont remis en cause.

Parmi ces critiques, Jon-Arild Johannessen parle de quatrième révolution industrielle, celle de la révolution numérique, de la robotisation, qui produit une classe spécifique mondiale

⁴⁷³ Guy STANDING (2015), "The Precariat and Class Struggle", *RCCS Annual Review*, no. 7, p. 3-16.

de personnes frustrées, en colère et amères par rapport à l'élite dominante⁴⁷⁴. Pour lui, ceux et celles qui perdent leur emploi sont des travailleurs pauvres auxquels s'ajoutent des travailleurs de service peu rémunérés et des bénéficiaires d'aide sociale, que l'auteur exclut du précaire. Les membres de ce dernier sont des personnes susceptibles de vendre leur expertise aux entreprises par le biais des contrats temporaires que l'auteur regroupe en quatre catégories : les sous-employés (*the underemployed*), des universitaires déclassés par la concurrence mondiale; les jeunes qualifiés ayant des emplois temporaires et sous-payés en dehors de son champ de qualification; les entrepreneurs du savoir (*the knowledge entrepreneurs*) ayant leur entreprise personnelle et les personnes migrantes et handicapées très compétentes et éduquées qui travaillent à court terme et à temps partiels que l'auteur qualifie étrangement de travailleurs vagabonds (*the vagabond workers*). Ainsi, le précaire est une classe de gens très éduqués dont le rêve est brimé dans le travail temporaire, insécure, à temps partiel. Ils se sentent aliénés du fait que leur avenir est incertain et détruit. Bref, dans la typologie alternative de Johannessen, les sous-prolétaires sont exclus du précaire. Pour une autre part, dans son acception marxiste, Martin Bak Jorgensen soutient que la précarité ne peut pas être le fondement solide d'une nouvelle classe laborieuse différente de la classe ouvrière⁴⁷⁵. Selon lui, la précarité néolibérale n'est pas une exception. On assiste simplement à une nouvelle phase de précarisation. En d'autres termes, le chômage, le sous-emploi, l'insécurité et la précarité ne sont pas de nouvelles conditions pour la classe ouvrière. Ils sont au cœur même du capitalisme. En revisitant la postérité du lumpenprolétariat comme celle de l'économie informelle, Clara Han soutient que la différence conceptuelle est souvent liée à la géographie, à la condition historique délimitée de ces notions qui peuvent informer une catégorie sociologique comme celle du précaire. Pour elle, les formes de travail intermittentes constituent depuis longtemps la base des moyens de subsistance tant en Europe qu'aux États-Unis. Si la réorganisation du travail et l'assaut contre l'État-providence produisent de nombreux travaux théoriques portant sur les nouvelles formes de travail, exclues du prolétariat ou des notions et formes

⁴⁷⁴ Jon-Arild JOHANNESSEN (2019), *The Workplace of the Future. The Fourth Industrial Revolution, the Precariat and the Death of Hierarchies*, London and New York, Routledge Taylor & Francis Group.

⁴⁷⁵ Martin Bak JORGENSEN (2017), "The Precariat Strickes Back-Precarity Struggles in Practice" in *Political of Precarity: migrant condition Struggles and Experiences*, London, Bill, p. 52-77; voir aussi Erik Olin WRIGHT (2016), "IS the Precariat a Class?", *Global Labour Journal*, vol.7, no.2, p. 123-135;

de travail qui contrastent avec les traditions socialistes et communistes, cette vogue n'est ni anodine ni hasardeuse, elle paraît liée à la montée de l'idéologie de l'insécurité au contexte du 11 septembre états-unien. Donc, l'anthropologue invite à tenir compte de la condition historique de théorisation qui, souvent, justifie les personnes qui sont dignes d'être protégées et celles qui n'en ont pas droit. Une telle considération est donc au cœur du travail flexible qui porte à désapproprier des catégories de travailleurs et travailleuses.

3.3.1. Des flexibilités du travail comme désappropriation sociale

Dans l'économie mondialisée postfordiste, la flexibilité est complexe. Elle peut être de nature quantitative, qualitative ou fonctionnelle et salariale. Elle est dite quantitative quand elle concerne la situation d'incertitude professionnelle des travailleurs qui sont affectés dans leur statut d'emploi. C'est la déclinaison du statut d'emploi permanent et à temps plein en des statuts dégradés, comme le travail temporaire, le travail à temps partiel, du travail externalisé et délocalisé, qui entraînent un nombre de plus en plus croissant de gens dans le précaire. Selon Standing, chaque année, c'est environ un tiers des employés de l'OCDE et 45 % des travailleurs américains qui sont touchés par cette situation. De plus, ajoute-t-il, « un tiers des changements d'emploi sont liés à des créations ou à des fermetures d'entreprises⁴⁷⁶ ». Aussi l'instabilité d'emploi est-elle une autre caractéristique du travail précaire postfordiste comparée au travailleur-type des années 1960. Alors que ce dernier pouvait être recruté par quatre employeurs avant sa retraite, « actuellement, le travailleur type — souvent une femme — peut escompter avoir connu neuf employeurs avant d'avoir atteint l'âge de trente ans⁴⁷⁷ ». Cette caractéristique instable est le produit direct de la flexibilité quantitative.

Quant à la flexibilité qualitative, elle peut s'entendre comme des mécanismes permettant aux entreprises de « modifier rapidement la répartition du travail sans coûts supplémentaires en déplaçant leurs employés d'une tâche, d'un poste ou d'un site à l'autre ». Et cela, c'est en profitant des supports gouvernementaux. Ainsi, la détérioration des conditions de travail produite par le nouveau management, entre 1970 et 1980, instaure

⁴⁷⁶ *Ibid*, p. 105.

⁴⁷⁷ *Ibid*, p. 105.

deux types d'insécurité : alors que la « flexibilité quantitative engendre l'insécurité de l'emploi, la flexibilité fonctionnelle, elle, intensifie l'insécurité du poste »⁴⁷⁸. Ce qui consiste à renforcer l'assujettissement des travailleurs qui perdent le contrôle sur tout, à contrôler la répartition du travail en délocalisant les employés, les tâches ou les sites et à imposer l'insécurité du poste comme nouvelle norme. En ce qui concerne la flexibilité salariale, il s'agit de l'imposition des salaires plus bas, plus variables et plus imprévisibles pouvant difficilement répondre à leurs besoins spécifiques⁴⁷⁹. Bref, la flexibilité salariale consiste à donner des rétributions bien moindres aux travailleurs les plus précarisés. Ce qui fait dire à Standing que, pour eux, la démarchandisation, au sens de Gosta Esping-Andersen, est « trompeuse ou fictive » puisque les avantages salariaux dépendent de la stabilité du rapport au marché du travail⁴⁸⁰.

Alors que le noyau de travailleurs permanents et à temps plein a droit à une kyrielle d'avantages et de privilèges d'entreprises (primes, congé maladie, couverture médicale, congés payés, crèches, frais de transport, aide au logement, etc.), les travailleurs précaires en sont bien souvent exclus de sorte que la flexibilité salariale engendre le précaire. Tandis que les entreprises optent soit pour l'externalisation des coûts en se délocalisant, soit d'embaucher des intérimaires à qui on soustrait le droit aux avantages⁴⁸¹. La pratique courante est le retrait du droit à l'assurance-chômage de plus en plus déconsidérée à l'échelle mondiale ou le manque d'admissibilité. C'est le cas aux États-Unis où un stratagème technique réduit le droit aux indemnités de chômage à ceux et celles qui ont travaillé au moins un an à temps plein. Ce qui a fait chuter à plus de 57 % le nombre de travailleurs éligibles en 2010. Pour une frange nombreuse de travailleurs américains, ce droit n'est pas seulement limité au maximum, mais surtout il est banni. C'est le cas des *days laborers*.

⁴⁷⁸ Guy STANDING (2017), *op. cit.*, p. 105-106.

⁴⁷⁹ *Ibid.* Par exemple, écrit Standing, « Au Japon, les intérimaires reçoivent, pour des tâches similaires, des revenus de 40 % inférieurs à ceux des salariés et ils n'ont pas droit aux bonus semestriels qui représentent environ 20 % de la rémunération totale. En outre, ils paient leurs repas plus chers que les autres dans les cantines d'entreprises. » (p. 116).

⁴⁸⁰ *Ibid.*, p. 117.

⁴⁸¹ *Ibid.*, p. 117-118.

3.3.2. Le travail temporaire et la dépossession sociale dans le cas de Days Labor

Selon l'OCDE, le travail temporaire est une forme de travail non régulier ou atypique qu'un travailleur exerce dans un lien de subordination à un employeur contre rémunération pendant une durée limitée. Il constitue actuellement, dans de nombreux pays développés, « la principale forme de travail non régulier⁴⁸² ». On y trouve le contrat à durée déterminée, c'est-à-dire qui doit prendre fin à une date fixée à l'avance avec ou sans possibilité de renouvellement, et le travail par intérim. Ce dernier est un type d'emploi exercé *via* une agence de travail qui, dans la relation tripartite, joue le rôle d'employeur et met des travailleurs à la disposition d'une entreprise cliente⁴⁸³. Le contrat à durée déterminée, qui atteint 15 % des emplois dans neuf pays de l'OCDE, 25 % au Chili, en Pologne et en Espagne, est « la forme prédominante des contrats de travail non régulier dans les pays de l'OCDE, sauf en Australie où les travailleurs occasionnels ont représenté environ 19 % de l'ensemble des salariés en 2012 »⁴⁸⁴. Au Canada en 2011-2012, le travail temporaire a atteint 13,5 % comparativement à 15,1 % en France, 13,0 % au Japon, 18,8 % au Pays-Bas et 6,1 % en Royaume-Uni, nonobstant les États-Unis pour lesquels les données n'étaient pas disponibles. Ce sont surtout les jeunes qui occupent la majorité des contrats à durée déterminée et par intérim : « Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, un quart au moins des travailleurs de 15 à 24 ans étaient titulaires d'un contrat à durée déterminée et cette proportion dépasse 50 % dans dix pays et 73 % en Slovénie. »⁴⁸⁵.

Soulignons que le travail occasionnel qui est une forme très atypique des contrats par intérim qui atteint une proportion démesurée en Australie est ce type de contrat conclu sur une base horaire ou journalière. Il tend à être généralisé car, il présente des parentés avec le cas des *Day labor* observé aux États-Unis. Il s'agit donc d'un cas révélateur d'une dynamique sociale, un intermédiaire en vertu duquel on peut circonscrire et observer, de

⁴⁸² OCDE (2014), « Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail » dans *Perspective de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Éditions de l'OCDE, p. 157-237.

⁴⁸³ *Ibid.*

⁴⁸⁴ *Ibid.*, p. 164.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, p. 172.

manière la plus éclatante, la marchandisation du travail et la dépossession sociale des travailleurs et travailleuses, permettant ainsi d'en échafauder la théorie⁴⁸⁶. Il illustre parfaitement l'absence totale de statut d'emploi caractérisant la vente de la force de travail et la construction de nouvelles niches de marché, ethniques ou raciales dans le contexte américain. C'est la situation d'embauche des sans-papiers à dominante mexicaine et des Afro-américains ayant un casier judiciaire à Chicago. Le cas a la particularité de généraliser les propriétés du phénomène de précarisation selon les critères de discontinuité, d'intermittence et de fin des collectifs. Elle caractérise donc le nouvel individualisme et la marchandisation quasi totale de la force de travail⁴⁸⁷. Comme l'entend Chauvin, c'est le cas où le seul formulaire de demande d'emploi rempli par le travailleur est considéré comme un quasi-contrat, dit « *contrat at will* », qui le lie à l'agence d'emplois et par lequel il reconnaît qu'il peut être congédié à tout moment et sans motif⁴⁸⁸. Indispensables aux « inemployables », ces agences d'intérim détiennent un monopole sur cette main-d'œuvre, portent à la limite la marchandisation du travail déqualifié et incarnent les fonctions autrefois assurées par le syndicat-entrepreneur (*business union*) sur le marché primaire : « fournir, discipliner et représenter la main-d'œuvre auprès des employeurs »⁴⁸⁹.

En d'autres termes, l'immigration irrégulière et la prison sont deux facteurs qui jouent un rôle primordial dans la constitution de ces populations précaires, entièrement disponibles pour les tâches répétitives, imprévisibles et dangereuses. Elles représentent donc deux dispositifs à travers lesquels se réalise leur dépossession sociale, la désappropriation de leurs droits. Ainsi, les agences ont une double fonction d'intermédiation institutionnelle qui consiste à « employer les inemployables et les révoquer sans jamais avoir à les licencier »⁴⁹⁰. Elles accomplissent donc le grand saut néolibéral : fidéliser une large catégorie d'employés quasi permanents dont on n'a nul besoin de protéger. Ce sont les « *permatemps* », c'est-à-dire « des gens qui travaillent assez durablement dans l'entreprise

⁴⁸⁶ Jacques HAMEL (2000), « À propos de l'échantillon : de l'utilité de quelques mises au point », *Recherches qualitatives*, Vol. 21, p. 3-20 [p. 9].

⁴⁸⁷ *Ibid*, p. 333

⁴⁸⁸ *Ibid*, p. 133.

⁴⁸⁹ *Ibid*, p. 36.

⁴⁹⁰ *Ibid*, p. 166.

sans avoir le statut de permanent »⁴⁹¹. Autrement dit, elles cristallisent un volume de travailleuses et de travailleurs permanents auxquels on refuse de conférer le moindre statut d'emploi et, ce qui l'accompagne ordinairement, la propriété sociale. En cela, ces derniers incarnent donc parfaitement la question sociale postfordiste qu'est la dépossession sociale d'une large frange d'individus.

Si le cas étatsunien illustre leurs propriétés, de façon la plus plausible, les agences d'intérim marquent un tournant global dans la flexibilisation du travail. Sa caractéristique ethnoraciale fonde, en toute vraisemblance, une particularité américaine. Les autres propriétés sont assez décontextualisées. C'est ce que montre, par exemple, Guy Standing dans plusieurs pays dont le Canada et le Japon. En ce qui concerne le Canada, à bien des égards, il semble que la pratique instituée en Ontario excède celles des États-Unis dans certains aspects seulement. Par exemple, le législateur ontarien va jusqu'à autoriser les travailleurs et les travailleuses à payer l'agence pour figurer sur ses listes. Cependant, il exige un contrat de travail par écrit dans lequel les personnes embauchées renoncent non seulement au droit de choisir leur lieu de travail, mais aussi le type de travail à réaliser⁴⁹².

Au Québec, les agences de travail temporaire s'accroissent aussi bien que leur chiffre d'affaires. Ces derniers sont passés de 0,8 milliard en 2001 à 1,3 milliard de dollars en

⁴⁹¹ *Ibid*, p. 167-172. Telle est la propriété des *Days labor* que Sébastien Chauvin a mis en exergue : « Exemple, à Rotcards (entreprise de production de papiers décoratifs), « un cinquième des femmes intérimaires étaient plus anciennes dans l'entreprise que les plus anciennes des travailleuses "permanentes", avec plus de cinq ans d'ancienneté, voire dix pour deux d'entre elles » (p. 65). Ces agences de travail journalier de Chicago constituent « une niche raciale et sexuée pour les sous-prolétaires noirs du ghetto désindustrialisé »⁴⁹¹. S'appuyant sur Loïc Wacquant, l'auteur montre que ce monopole est construit sur une triple exclusion. L'inéligibilité aux *Pell Grants* depuis 1994, aux subventions et aux prêts étudiants depuis 1998 et à la redistribution sociale ou aux logements sociaux enlève l'accès des Afro-américains ayant été condamnés pour l'usage de stupéfiants à l'éducation supérieure, au capital culturel. Aussi la suppression de leur droit de vote les condamne-t-elle à subir indéfiniment les abus de dépossession sociale sans pouvoir influencer les choses.

⁴⁹² Guy STANDING (2017), *op. cit.* Selon l'auteur, « dans la province canadienne de l'Ontario, par exemple, conformément à une loi régissant les agences d'intérim, les gens qui s'inscrivent doivent signer un contrat par lequel ils renoncent au droit de choisir le lieu et le type de leurs tâches. Ils abandonnent ainsi tout contrôle sur la "force de travail" qu'ils représentent et se marchandisent au point de payer l'agence pour figurer sur ses listes. Il s'agit là d'une voie vers une citoyenneté de second ordre, avec des droits tronqués. En outre, la vie d'intérimaire conduit à une diminution progressive du contrôle de son temps puisqu'il faut toujours être disponible. Le temps consacré au labeur excède de son exécution. » (p. 100).

2011⁴⁹³. Si elles sont indispensables à leur clientèle pour accéder à l'emploi, elles posent un sérieux problème du fait que seule la disponibilité complète des demandeurs et demandeuses d'emploi leur garantit l'embauche. Comme ailleurs, elles remplissent une triple fonction : limiter la responsabilité des syndicats et la portée des mouvements collectifs ; permettre à l'employeur d'ajuster constamment les coûts de main-d'œuvre ; assurer également la dévalorisation des diplômes et la déqualification de l'emploi⁴⁹⁴.

Bref, nous avons pris en témoin le cas des *days labor* américains pour expliciter la montée en vogue du travail temporaire qui caractérise une transformation profonde du monde du travail. Il désigne généralement des relations fragiles avec la production, de faibles revenus de travail et des manques d'opportunités professionnelles qui conduisent au précarat⁴⁹⁵. Bien entendu, les seules exceptions sont les « *proficians* », c'est-à-dire des cadres de haut niveau de capital culturel institutionnalisé dont les compétences sont monnayables et qui en tirent des revenus élevés en tant que consultants ou travailleurs indépendants⁴⁹⁶. Mis à part ces proficiens qui le choisissent sciemment, les agents du travail temporaire sont souvent engagés de fait dans une voie menant au précarat et sont victimes des transformations structurelles des marchés du travail. Leur nombre et leur proportion, on l'a vu, s'accroissent considérablement depuis la révolution néolibérale. Ils représentent plus d'un tiers des forces de travail au Japon en 2010 et même davantage en Corée du sud, écrit Standing, soit plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs. L'ampleur du phénomène au Japon est très significative au regard du modèle de *salaryman*, celui dans lequel l'emploi à vie a caractérisé l'entreprise japonaise au point qu'elle a représenté une nouvelle famille pour le travailleur ou la travailleuse. Voilà qu'il est transmué en un modèle discriminatoire où les intérimaires gagnent un salaire de 40 % de moins que les autres sans droits aux

⁴⁹³ Mircea VULTUR et Jean BERNIER (2014), « Introduction » dans Mircea VULTUR et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonction comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 1-10.

⁴⁹⁴ Mircea VULTUR et Ysabel PROVENCHER (2014), « Les logiques de recours aux agences de travail temporaire et leurs pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre » dans Mircea VULTUR et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonction comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 39-65.

⁴⁹⁵ Guy STANDING (2017), *op. cit.*, p. 54-55.

⁴⁹⁶ *Ibid*, p. 38.

bonus, qui totalisent 20 % de leur salaire, et aux repas ou aux cantines d'entreprises qu'ils payent plus cher⁴⁹⁷. Et, de plus, cette tendance se trouve cristallisée avec les crises. Elle s'accompagne d'autres transformations comme la montée en puissance du temps partiel qui incarne la même tendance à la dépossession sociale.

3.3.3. Le travail à temps partiel et la dépossession sociale

Entendu comme le fait de travailler moins de trente heures par semaine, le temps partiel est un marqueur des années 1980 et 1990. Selon l'OCDE, sa croissance a, depuis lors, pour première cause l'offre de travail des femmes et, pour seconde, la demande de travail découlant de l'assouplissement de la réglementation. Ainsi, la tertiarisation, l'établissement d'une économie basée sur les services, ne compte que pour 10-20 % du travail à temps partiel⁴⁹⁸. Selon la même étude, en 2007, le travail à temps partiel a atteint 16,7 % en moyenne de l'emploi total dans les pays de l'OCDE. Le niveau le plus élevé est observé au Pays-Bas où il est passé 28,9 % en 1994 à 36,7 % en 2009. Pour les femmes, il est passé de 76,8 % à 75,0 % pour la même période.

Ensuite viennent la Suisse, où le taux de travail à temps partiel a atteint 26,2 % en 2009 contre 23,2 % en 1994 (83,3 % à 81,1 % pour les femmes), et l'Australie, où il avoisine près de 25 % en total et 70,9 % pour les femmes. Ces pays sont suivis de près par le Royaume-Uni (23,9 % au total et 75,8 % pour les femmes), l'Allemagne (21,9 % au total et 80,4 % pour les femmes) et la Nouvelle-Zélande (22,5 % au total et 71,9 % pour les femmes) en 2009. Si nous comparons celui de la France, des États-Unis et du Canada, force est de constater que le Canada occupe la tête de série avec un taux total de travail à temps partiel de 19,1 % dont 67,5 % de femmes. La France et les États-Unis ont un taux respectif de 13,3 % et de 14,1 % en 2009. La part des femmes est respectivement 79,8 % et 66,5 %⁴⁹⁹.

⁴⁹⁷ *Ibid*, p. 116.

⁴⁹⁸ OCDE (2010), « Le travail à temps partiel : une bonne option ? » dans *Perspective de l'emploi de l'OCDE en 2010. Sortir de la crise de l'emploi*, Paris, Éditions de l'OCDE, 237-297.

⁴⁹⁹ *Ibid*, p. 319, annexe.

En ce qui concerne le Québec, il est à remarquer que le travail à temps partiel a beaucoup progressé depuis la fin des années 1970. Chez les 15-19 ans, il est passé de 27,2 % à 67,1 % entre 1976 et 1999 ; la proportion chez les 20-24 ans a évolué de 7,6 % à 30,3 %⁵⁰⁰. Selon ISQ, le nombre d'emploi à temps partiel est triplé entre 1976 et 2005. Le poids relatif a atteint son sommet en 1997 pour ensuite s'infléchir⁵⁰¹. Entre 2001 et 2009, le taux t'emploi d'emploi à temps partiel a augmenté plus vite que l'emploi à temps plein, soit de +21,6 % contre 9,7 %⁵⁰². Alors que le taux de travail à temps partiel chez les hommes est passé de 32,6% en 2001 à 33,7% en 2009, chez les femmes elle régresse de 67,4% à 66,4 % pour la même période. Dans l'ensemble, l'emploi à temps partiel est passé de 31,4% en 1998 à 34,8% en 2018. Chez les jeunes, il s'élève à 35 % en 2018 après avoir atteint 31% en 1998. Le taux est très variable selon les groupes d'âge. Par exemple, pour les 15-19 ans, il passe de 81,2% en 1998 à 87,1 en 2018. Tandis qu'il a atteint 50,6 % chez les 20-24 ans en 1998, il est passé à 55, 2% en 2018. Chez les femmes, il atteint 92,2 % et 61,3 % respectivement chez les 15-19 ans et les 20-24 ans alors que 81,6 % des hommes de 15-19 ans et 49,0 % des 20-24 ans ont un emploi atypique en 1998⁵⁰³.

Comme l'entend l'étude de l'OCDE, le temps partiel peut être choisi, c'est-à-dire volontaire, ou involontaire. Il est involontaire quand cette réalité dépend de la difficulté déclarée de trouver un emploi à temps complet. Donc, le temps partiel volontaire sous-tend l'évocation de raisons subjectives fondant une telle préférence. En conséquence, presque dans tous les pays de l'OCDE, le temps partiel choisi serait largement dominant. Depuis les années 1990, un grand effort législatif a vu le jour dans ces pays pour promouvoir le développement de ce type d'emploi en mettant de l'avant des droits spécifiques au travail à temps partiel, notamment pour les personnes ayant des enfants/parents âgés à charge, des malades ou handicapés, des individus suivant une formation. Ces droits supposent l'égalité

⁵⁰⁰ CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (CPJ) (2001), *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse.

⁵⁰¹ INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (2005), *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, Gouvernement du Québec.

⁵⁰² INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (2010), *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail*, vol. 6, no.1, Québec, Gouvernement du Québec

⁵⁰³ INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019), *Regard statistique sur la jeunesse. État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans de 1996 à 2018*, Québec, Gouvernement du Québec.

de rémunération et des conditions de travail contractuelles entre les personnes à temps plein et celles à temps partiel. Toutes les potentialités du temps partiel sont là. Il a l'avantage de permettre de la conciliation travail-famille ou de la conciliation travail-formation. Sa vertu heuristique pour l'État consiste à favoriser la hausse du taux d'activité et l'activation des inactifs. Il est largement dominant chez les femmes, les jeunes et les personnes en situation de retraite, selon le rapport de l'OCDE. Cependant, les désavantages par rapport au travail à temps plein résident dans ce que l'étude considère comme une pénalisation sociale lorsque les travailleurs et travailleuses à temps partiel sont faiblement rétribués et se trouvent davantage en situation de pauvreté. Cette hypothèse de pénalisation débouche sur un constat paradoxal. Malgré les réformes politiques entreprises par les États pour favoriser le développement du travail à temps partiel, ils manifestent très peu d'intérêt pour sécuriser les parcours professionnels.

« Ainsi, les travailleurs à temps partiel perçoivent un salaire horaire moyen inférieur à celui des salariés à temps plein dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Les salariés à temps partiel sont également moins optimistes quant à leurs perspectives d'évolution et moins susceptibles de suivre une formation que leurs homologues à temps plein. L'écart en termes de formation est plus important dans les pays où l'offre moyenne de formation est faible. La représentation syndicale est généralement moindre parmi les travailleurs à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet et cet écart est particulièrement important dans les pays où la représentation syndicale est faible ou moyenne. Enfin, les travailleurs à temps partiel tendent à bénéficier d'une sécurité de l'emploi moindre que celle des salariés à temps plein, qu'elle soit mesurée *objectivement* (selon qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou non) ou *de manière subjective* (selon leur propre perception). L'écart en matière de sécurité de l'emploi est généralement plus important pour les hommes que pour les femmes et plus limité dans les pays où le niveau moyen de sécurité de l'emploi est très élevé. »⁵⁰⁴

En somme, le travail à temps partiel constitue depuis les années 1980 une cause majeure des transformations des marchés du travail occidentaux. Il entraîne, comme l'entend Robert Castel, l'érosion du statut de l'emploi⁵⁰⁵. Guy Standing enchaîne qu'il « mène tout droit au précarité » en tant qu'une caractéristique centrale de la société tertiaire. Cependant, ajoutait-il, l'appellation est trompeuse, puisque les prétendus employés occupants des postes à temps partiel par choix ou par obligation travaillent « plus que prévu et plus que ce pour

⁵⁰⁴ OCDE (2010), *op. cit.*, p. 248-251.

⁵⁰⁵ Robert CASTEL (2011), *op. cit.*

quoi ils sont rémunérés »⁵⁰⁶. Parmi eux, on trouve le personnel des centres d'appels téléphoniques qui symbolisent à la fois la mondialisation, la vie électronique et le travail aliéné, les étudiants stagiaires récents qui exercent des travaux administratifs pour un rien. Ils ont une vie précarisée, c'est-à-dire soumise à des forces et des expériences précaires qui leur enlèvent au jour le jour le sentiment d'une identité professionnelle stable⁵⁰⁷.

Eu égard au processus observé, l'emploi à temps partiel est une caractéristique structurelle des marchés du travail. La qualité de cet emploi dépend, comme le soutient le rapport de l'OCDE, de plusieurs variables : la rémunération, le temps de travail, la sécurité de l'emploi, la satisfaction sur le plan professionnel, l'évolution hommes-femmes, la nature de l'emploi, l'affiliation aux organisations syndicales et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Par rapport aux travailleurs à temps plein, le travail à temps partiel s'accompagne généralement d'une pénalisation sociale dans tous ces aspects. Il participe ainsi à une dynamique de dépossession sociale qui ne peut s'arrêter que par des mesures de protection sociale suffisantes.

Mis à part le travail temporaire et le travail à temps partiel, d'autres mécanismes de transformations des marchés du travail entrent en jeu comme le développement du travail autonome.

3.3.4. La dépossession sociale à travers le travail indépendant et autres types de travail atypique

D'autres formes de transformations du travail en vogue depuis les années 1980 incluent le travail autonome ou indépendant, le cumul d'emplois et les formes occultées ou invisibles du travail (le travail au noir, les sans-papiers, les étudiants étrangers, les travailleurs migrants saisonniers)⁵⁰⁸. En ce qui concerne le travail autonome ou indépendant, il occupe une part relativement importante de tous les travailleurs des pays industrialisés par rapport au travail temporaire et au travail à temps partiel. Par exemple, dans l'Europe 28, le taux

⁵⁰⁶ Guy STANDING (2017), *op. cit.*, p. 56.

⁵⁰⁷ *Ibid.*, p. 58-59.

⁵⁰⁸ Yanick NOISEUX (2014), *op. cit.*, p. 49-54.

est passé de 15,1 % en 2002 à 15,4 % en 2004, puis est tombé à 14,9 % en 2015. Quand on exclut l'agriculture, le taux des travailleurs indépendants de l'Union était de 12,0 % en 2008 et 12,5 % en 2015. Pour la même période, les travailleurs indépendants sans employé ont eu une augmentation passant de 10,1 % en 2002 à 10,9 % en 2012 et à 10,7 % en 2015⁵⁰⁹. Aux États-Unis, les travailleurs indépendants étaient autour de quinze millions en 2015, soit 10,1 % de tous les travailleurs américains. Parmi eux, 5,5 millions sont constitués en société et 9,5 millions non incorporés⁵¹⁰. L'État du Montana en avait le taux le plus élevé (16,1 %), il est suivi par celui de Maine (15,4 %). Au Canada, le nombre de travailleurs indépendants est passé de 1,2 million en 1976 au seuil 2,9 millions en 2018. Sa proportion dans l'ensemble des travailleurs a augmenté de 3 points en passant de 12 à 15 %. Le taux de travailleurs indépendants incorporés est passé de 21 % en 1976 à 46 % en 2018 alors que le taux de non incorporés avec ou sans aide familiale a chuté de 68,0 % à 53,0 %. C'est la Colombie-Britannique et la Saskatchewan qui en ont atteint le plus haut taux, soit respectivement 18 % et 17 %. Le Québec a connu une hausse allant de 10,0 % en 1976 à 13,3 % en 2018⁵¹¹.

Dans la littérature, le taux du travail autonome ou indépendant dans l'ensemble total des travailleurs dépend de la définition du concept. À lire Diane-Gabrielle Tremblay, le travail autonome est le fait de travailler pour son propre compte sans employé ou avec un très petit nombre d'employés, d'avoir un contrat de pigistes (journalistes, traducteurs, etc.), ou d'être des professionnels évoluant au sein d'une société en nom collectif ou non (avocats, notaires), mais sur une base individuelle⁵¹². Pour leur part, dans « Les déterminants du travail autonome au Québec et au Canada », Fonseca et Lord adoptent une définition plus

⁵⁰⁹ EUROFOND (2017), *Exploring Self-employment in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf page consultée le 29 juillet 2019.

⁵¹⁰ Steven H. HIPPLE and Laurel A. HAMMOND (March 2016), *Self-employment in the Untied States*, U.S. Bureau of Labor Statistics,

⁵¹¹ Lahouaria YSSAAD and Vincent FERRAO (May 2019), *Self-employed Canadians: Who and Why ?*, Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/71-222-x/71-222-x2019002-eng.pdf?st=3ulBwv9h> page consultée le 30 juillet 2019.

⁵¹² Diane-Gabrielle TREMBLAY (2011), « Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ... ou une plus grande interpénétration des temps sociaux », *Loisirs et sociétés*, p. 120-158.

restrictive mettant l'accent sur les travailleurs autonomes incorporés, c'est-à-dire constitués en société, non incorporés (non constitués en société) et sur la source majeure de leur revenu au cours de l'année. Selon eux, le concept peut être défini suivant deux variables :

- celle de « type d'emploi exclusif (TA1) » selon laquelle « le travailleur autonome est celui qui se déclare travailleur autonome incorporé ou non sans avoir obtenu de revenus d'un travail autonome agricole, qui est actif durant une partie de l'année, mais qui déclare ne pas avoir d'emploi salarié »⁵¹³ ;
- celle de « type d'emploi par le revenu » selon quoi « le répondant doit être actif durant au moins une partie de l'année, doit se déclarer comme travailleur autonome (incorporé, non incorporé, ou les deux, mais pas familial) et doit obtenir la majeure partie de son revenu total du travail autonome »⁵¹⁴.

En d'autres termes, le travailleur autonome (indépendant) est un actif occupé durant au moins une partie de l'année dans un emploi autonome incorporé ou non incorporé, qui n'a pas d'emploi salarié et qui est doublement exclu des travailleurs familiaux et des travailleurs agricoles autonomes. Sur la base de la variable de l'emploi exclusif (TA1), constatent les auteurs, le taux de travailleurs autonomes dans l'ensemble du Canada s'élève à 13,4 % pour la période 1993-2010. Tandis sur la base de la variable de revenus (TA2), il chute à 8,1 % (mais en y incluant les travailleurs familiaux et les travailleurs autonomes agricoles, il monte à 18 % de l'ensemble des emplois)⁵¹⁵.

Pour le Québec, le taux de travail autonome serait de 6,8 % si on utilisait la définition de l'emploi par le revenu ou 11,7 % lorsqu'on tient à la définition de l'emploi exclusif. Dans tous les cas, les auteurs constatent que le taux de travail autonome s'accroît avec l'âge. De 1,7 % pour les 16-20 ans, il passe à 7,5 % pour les 30-34 ans jusqu'à 21,1 % pour 65-70 ans. Cela leur permet de conclure que le travail autonome au Québec est dominé par les hommes et par les personnes âgées. Tremblay arrive à un constat similaire dans son analyse

⁵¹³ Raquel FONSECA et Simon LORD (2016), « Les déterminants du travail autonome au Québec et au Canada (1993-2010) », *Actualité économique*, vol. 92, no. 3, p. 489-513 [p. 496].

⁵¹⁴ *Ibid.* En rapport avec ces variables, le salarié est entendu comme un « répondant (qui) doit être actif durant au moins une partie de l'année, doit obtenir la majeure partie de son revenu total des salaires et des traitements, doit déclarer avoir eu un emploi salarié au cours de l'année et doit ne pas se déclarer comme travailleur autonome (incorporé, non incorporé, ou les deux) » (p. 496).

⁵¹⁵ *Ibid.*, p. 498.

par sexe du phénomène, elle ajoute cependant que, malgré la dominance masculine, les données de 2001 attestent un taux de croissance supérieure pour les femmes, soit, 2,7 % contre 2,3 % pour les hommes. Pour leur part, Fonseca et Lord montrent également que le chômage agrégé influence négativement la probabilité de devenir travailleur autonome.

Nonobstant la variation des chiffres en fonction de la définition retenue, il y a eu lieu de noter avec Yanick Noiseux que la population de travail autonome du Québec s'est accrue de 5,3 % à 9 % entre 1980 et 1993 avant de tomber à 7,4 % en 1998 et à 5,0 en 2005. Du côté des personnes âgées, le taux de travail autonome a grimpé de 13,6 % à 18,4 % entre 1980 et 1997 pour redescendre à 13,6% en 2005. Chez les femmes, entre 1976 et 2009, la proportion de travail autonome est passée de 26 à 35 %.

En ce qui a trait au cumul d'emplois, il a connu une augmentation de 41,9 % entre 2000 et 2008⁵¹⁶. En 2011, ajoute l'auteur, les jeunes de 15-24 ans et les personnes de 25-44 ans qui représentaient respectivement 14,3 % et 43,4 % dans l'emploi total ont été surreprésentés dans cette catégorie où ils comptaient pour 20,8 % et 49,1 % de cumulards. Chez les femmes, la proportion de cumulards est passée de 48,4 % à 52,9 % entre 2001 et 2011. Entre temps, d'autres formes invisibles d'emploi sont en hausse. C'est le cas de l'économie souterraine ou le « travail au noir » qui est passé 4,6 % du PIB en 1997 à 5,7 % en 2002⁵¹⁷. La croissance de ces différentes formes d'emploi traduit ce que Yanick Noiseux appelle, par suite de Jean-Pierre Durand, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. Cette centrifugation produit la double dynamique de vulnérabilité des travailleurs. Alors qu'ils sont davantage exposés aux emplois atypiques, ces derniers sont affectés en leur sein par une polarisation des conditions de travail qui leur est également défavorable. Au sens de Mircea Vultur et Jean Bernier, cette émergence du travail atypique provoque non seulement la flexibilité du travail, mais aussi des inégalités entre les individus caractérisés par des statuts d'emplois différents. Ces inégalités liées au statut d'emploi sont de trois types. Elles ont rapport avec l'exclusion des travailleurs atypiques de la protection sociale, le traitement différencié dans l'exercice du travail et la

⁵¹⁶ Yanick NOISEUX (2014), *op. cit.*, p. 50.

⁵¹⁷ Bernard FORTIN, Guy LACROIX et Dominique PINARD (2009), « Évaluation de l'économie souterraine au Québec : une approche microéconomique », *Revue Économique*, vol. 50, no. 5, p. 1257-1274.

location de personnel⁵¹⁸. En nous éloignant d'une société cohésive, ces inégalités structurent le précarat en soustrayant aux travailleurs ce dont ils ont le plus besoin, la sécurité économique nécessaire au contrôle de leur avenir⁵¹⁹. Elles multiplient ainsi des résidents précaires, les personnes ayant moins de droits que les citoyens, en différant leurs droits qui sont toujours limités. À l'instar des anciens condamnés que les gouvernements dépossèdent de leurs droits, écrit Standing, nombre de ces résidents risquent de perdre leurs compétences professionnelles⁵²⁰.

Devant se rendre toujours disponibles pour d'éventuels utilisateurs de leur force de travail, « ils sont dépossédés de la possibilité de structurer leur propre vie »⁵²¹. C'est ce que l'auteur appelle le « temps tertiaire », c'est-à-dire « la spirale infernale permanente dans laquelle le précarat se trouve pris, en étant obligé de jongler pour répondre aux demandes dans des délais limités⁵²² ». C'est la situation stressante de « perte de contrôle sur son savoir, son éthique et son temps ». Il en résulte une banalisation de la répartition du temps entre « travail » et « loisirs ». Dans la société tertiaire, les deux se trouvent confondus de sorte que le travail au sens de l'emploi précaire occupe tout l'espace de vie de la personne. Elle se caractérise par le travail excessif (*binge working*), entendu comme le cumul d'emplois peu payés, ce qui rend trompeur autant le temps consacré au travail qu'au loisir. Quant aux femmes, elles sont désormais confrontées non à un quadruple fardeau : élever des enfants, prendre soin de parents âgés, occuper un premier emploi à l'extérieur et aussi un second emploi. Dans cette société, les compétences se définissent tout aussi comme un « langage corporel », un travail émotionnel que comme des années d'études, de qualification ou d'apprentissage. La vie des précaires est ainsi marquée par le travail de recherche d'emploi et le travail pour l'emploi. Cela fait dire à Standing que notre société est en excès de compétences, c'est-à-dire renferme trop de compétences non utilisées faute d'opportunités.

⁵¹⁸ Mircea VULTUR et Jean BERNIER (2014), « Les inégalités structurelles et les inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Marco ALBERIO (dir.) *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 373-394.

⁵¹⁹ Guy STANDING (2017), *op. cit.*, p. 395.

⁵²⁰ *Ibid.*, p. 333.

⁵²¹ *Ibid.*, p. 329.

⁵²² *Ibid.*, p. 304.

Dès lors, écrit-il, les études sont un obstacle au développement des compétences nécessaires dans un système économique précaire qui exige la débrouillardise, l'aptitude à créer des réseaux, l'aptitude à gagner la confiance d'autrui, à obtenir de faveurs, l'autodiscipline qui permet de maintenir son assiduité à un niveau raisonnable, l'aptitude à limiter son auto-exploitation, etc. De plus, il faut la gestion de sa propre personne que certains sociologues appellent « le labeur émotionnel » : avoir une bonne présentation, avoir un sourire charmeur, faire preuve de répartie ou saluer chaleureusement. Ainsi, la société tertiaire décrite par Standing se caractérise par « l'accélération de l'obsolescence professionnelle ». C'est le paradoxe de la constante déqualification sociale des travailleurs et des travailleuses. Les exigences auxquelles ils font face sont instables et changent continuellement. C'est cette demande renouvelée qui, selon le paradoxe de Standing, fait en sorte que les compétences requises la veille ne tiennent plus le lendemain. Il en est telle qu'une formation supplémentaire ne peut plus résoudre le problème :

« Et il y a un paradoxe : plus le poste nécessite de qualifications, plus il est probable que surviennent des évolutions nécessitant une nouvelle formation. Autrement dit, plus votre niveau de formation est élevé, plus il est probable que vous deveniez incompetent dans votre propre domaine. “Déqualifié” est probablement l'adjectif qui décrit mieux cette situation. Ceci confère une étrange dimension temporelle au concept de compétence. Il ne s'agit pas d'être aussi bon que la veille, mais aussi bon que l'on devrait l'être le lendemain. »⁵²³.

Bref, le rythme de déqualification des compétences sur le marché du travail est si rapide que les travailleurs et les travailleuses ne sont plus en mesure d'y remédier. C'est cela qui les expose à un mouvement de dépossession sociale auquel les politiques sociales jouent un rôle déterminant. Autrement dit, la requalification s'impose et s'expose constamment à de nouvelles épreuves de décapitalisation sitôt qu'on retourne dans le jeu du marché de l'emploi. Les mesures de protection sociale sont les seules garantes d'une participation continue en emploi.

⁵²³ *Ibid*, p. 316.

3.4. Les politiques de protection sociale dans le tournant du précarariat

Après avoir décrit les différentes transformations du travail qui ont vu le jour depuis le tournant des années 1980, cette section s'attache à montrer qu'elles ne se sont pas déroulées sous le regard passif de l'État. Au contraire, partout où de tels changements sont réalisés, ce dernier y a joué un rôle actif de mise en place des dispositifs institutionnels d'activation sociale. C'est le rapport explicite, réglementaire ou légal, qu'on établit entre la protection sociale et l'activité professionnelle⁵²⁴. Bien qu'on tende à la réduire souvent à la réforme de l'assistance sociale, souligne l'auteur, la notion *d'activation* concerne aussi l'indemnisation du chômage, les programmes de prestations d'assistance et de solidarité, de retraites et préretraites, les mesures d'allocations familiales, la réforme du financement de la protection sociale et l'articulation impôt-cotisation. Sa nouveauté réside dans la redéfinition critique des programmes sociaux en termes de recherche de l'efficacité et de l'équité en se référant systématiquement à l'engagement des bénéficiaires sur le marché du travail (il s'agit même du passage d'un droit à la responsabilité radicale). Ainsi, ce qui caractérise principalement cette politique est l'indistinction entre les personnes pauvres faisant l'objet d'un traitement particulier en tant que pauvres et les chômeurs qui, jadis, relevaient de la politique de l'emploi. Désormais, écrit Jean-Claude Barbier, « toutes ces personnes sont des actifs potentiels, des personnes susceptibles d'être insérées sur le marché du travail »⁵²⁵. Ce faisant, l'action renvoie à une dynamique générale qui a d'abord été observée dans les pays scandinaves ; puis, en France avec la loi sur le Revenu minimum d'insertion en 1988, les États-Unis avec la réforme bipartisane de Clinton de l'aide sociale en 1996 et le Royaume-Uni en 1997. Ces réformes sont fonction du type d'État-providence, comme l'entend Gosta Esping-Andersen : c'est la propension de l'État à promouvoir l'objectif d'égalité des chances, à reconnaître et à institutionnaliser des droits sociaux, à réaliser une citoyenneté sociale pratique pour tous et à promouvoir la démarchandisation de la vie sociale ou à émanciper les individus ou les familles de la dépendance vis-à-vis du marché. En d'autres termes, l'État-providence renvoie à la façon d'organiser la politique

⁵²⁴ Jean-Claude BARBIER (2017), « L'assistance sociale en Europe : traits européens d'une réforme et persistance de la diversité des systèmes (1988-2017) », *Revue française des affaires sociales*, no. 3, p. 15-45.

⁵²⁵ Ibid, p. 32.

sociale et la politique économique pour influencer l'emploi et la structure sociale et réduire les inégalités sociales⁵²⁶. Alors que les États-providence diffèrent selon qu'ils sont d'ancrage libéral, qui accorde la prépondérance au marché, d'ancrage conservateur, qui privilégie une régulation corporatiste et locale, ou d'ancrage social-démocrate qui vise une démarchandisation plus en profondeur, les réformes sociales postfordistes ont pour caractéristique principale d'être influencées plus ou moins profondément par le virage néolibéral de la globalisation économique des années 1980. Comme entendu plus haut, ce néolibéralisme qui est loin d'être synonyme de désengagement de l'État procède à un réaligement de l'État à la logique du marché.

3.4.1. Genèse et nature des réformes de politiques sociales au Québec et au Canada

La tentative de qualifier cette influence anime le débat houleux qui avait cours au Québec depuis les années 1990. Pour certains, on a assisté à une réorientation ou à une reconfiguration de l'État-providence basée sur la « reconnaissance de la société civile et de la diversité des acteurs dans le cadre d'un compromis faisant appel à de nouvelles solidarités »⁵²⁷. Devenant un « État partenaire », donc plus social et plus proche du citoyen, cela tourne vers des mesures d'activation des dépenses dans un cadre de « reconnaissance de la pluri-activité et implicitement de l'économie plurielle⁵²⁸ ». De façon la plus significative, ce qui caractériserait cette réforme est « la volonté de donner plus de pouvoir aux usagers et de reconnaître le niveau local »⁵²⁹. Dans le même sens, Denis Saint-Martin⁵³⁰

⁵²⁶ Gosta ESPING-ANDERSEN (2007), *op. cit.*, p. 16.

⁵²⁷ Benoit LÉVESQUE (2002), « Le modèle québécois : un horizon théorique pour la recherche, une porte d'entrée pour la société ? », *Revue d'Interventions économiques*, no. 29, p. 1-26 ; Benoit LÉVESQUE, Gilles L. BOURQUE et Yves VAILLANCOURT (1999), « Trois positions le débat sur le modèle québécois », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 12, no.2, p. 1-10.

⁵²⁸ *Ibid.*, p. 14.

⁵²⁹ Benoit LÉVESQUE (2002), *op. cit.*, p. 14.

⁵³⁰ Denis SAINT-MARTIN (2002), « Apprentissage social et changement institutionnel : la politique de "l'investissement dans l'enfance" au Canada et en Grande-Bretagne », *Politique et sociétés*, vol. 21, no. 3, p. 40-67.

et Jane Jenson⁵³¹ resituent la réforme de l'État-providence canadien dans la perspective « d'État d'investissement social ». Ce concept emprunté à Anthony Giddens dans *The Third Way* repose sur la formation continue, la priorisation des générations futures et la réussite individuelle comme socle d'enrichissement collectif. Réclamant le partenariat entre l'État, le marché et les familles, cette approche recentre la priorité sur les enfants et déplace les dépenses vers les secteurs producteurs de cohésion sociale et de participation active dans la société et dans le marché. L'objectif est de responsabiliser les bénéficiaires à travers la mise en place des dispositifs d'investissement social axé sur la formation sociale (le capital humain) et l'insertion dans le marché du travail afin d'empêcher la transmission de la pauvreté d'une génération à l'autre et d'améliorer les perspectives d'avenir⁵³². Le cheval de bataille est donc la lutte contre l'exclusion et la pauvreté infantile notamment. Selon Jenson, cette perspective d'investissement social a prise surtout dans les pays nordiques et libéraux. Dès lors, ce à quoi on croyait arriver est la rénovation du modèle québécois de développement et la mise en place d'un État partenarial, c'est-à-dire un mode de gouvernance plus solidaire basé sur la mobilisation et la concertation de tous les acteurs sociaux⁵³³.

Pour d'autres, c'est tout un processus néolibéral qui a été mis en œuvre. Il s'agissait d'un mouvement de responsabilisation individuelle et de désengagement de l'État, c'est-à-dire de remise en cause de la logique de reconnaissance des droits sociaux, de la dette publique envers les citoyennes et citoyens⁵³⁴. Appelant ces individus à se prendre en main, les décideurs conditionnent l'aide sociale à la nécessité d'activation sur le marché du travail. Gérard Boismenu et Sylvie Morel sont deux représentants de cette approche. On peut citer également Marie-Pierre Boucher et Yanick Noiseux selon qui ces dispositifs ont pour effet de multiplier les statuts d'emploi. À cet égard, on peut dire que l'État a sciemment préparé

⁵³¹ Jane JENSON (2011), « Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes », *Cahier du Genre*, vol. 3, no. 2, p. 21-43.

⁵³² Jane JENSON (2011), « Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes », *Cahier du Genre*, vol. 3, n°. 2, p. 21-43.

⁵³³ Benoît LÉVESQUE (2002), *op.cit.*

⁵³⁴ Sylvie MOREL (2002), *Modèle du Workfare ou modèle d'insertion ? La transformation de l'assistance sociale au Canada et au Québec*. Ottawa, Condition féminine Canada.

ou contribué à préparer « la mise en concurrence des travailleurs et des travailleuses »⁵³⁵. Ce qu'ils observent au Québec et au Canada relève d'un processus plus général. En effet, différents autres auteurs ont avancé l'idée qu'une dynamique similaire traverse tous les pays de l'OCDE qui, depuis le début des années 1990, prônent des politiques d'activation sociale avec des effets d'affaiblissement du pouvoir syndical, d'assouplissement de la législation du travail favorisant les emplois atypiques pour réduire le chômage⁵³⁶.

En effet, selon Boismenu et Jenson, le régime de citoyenneté canadienne légalement institué en 1946 qui encadre les identités nationales et les sentiments d'appartenance à la collectivité a pris forme autour des programmes de politiques sociales : celles d'allocations familiales, de pensions aux personnes âgées, d'assurance-chômage et de diverses formes d'assistance catégorielle⁵³⁷. Ce régime qui a connu un processus de démantèlement amorcé et de dislocation, depuis les années 1990, avec la crise du modèle de développement fordiste ou d'après-guerre est entré en crise avec la réforme de l'assurance-chômage exclusivement de compétence fédérale. Cette crise est celle de démantèlement de l'État fédéral qui définit les orientations normatives à appliquer par les provinces en reportant sur celles-ci une contrainte systématique souvent invisible. Ainsi, il infléchit, de façon durable, les politiques en œuvre et déplace les critiques vers les gouvernements provinciaux. En d'autres termes, la politique de démantèlement du gouvernement fédéral s'applique de façon décentrée et différée dans le temps. En cassant ainsi le régime de citoyenneté par l'affaiblissant du système de protection sociale, le Canada a choisi de suivre les États-Unis.

⁵³⁵ Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), « Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant », *Labour/Le Travail*, 81, p. 119-157 (voir p. 122-123)

⁵³⁶ Christine ERHEL et Hélène ZAJDELA (2003), « Que reste-t-il de la théorie du chômage de Keynes ? », *L'Actualité économique*, Vol. 79, no. 1-2, p. 163-177 ; Jérôme GAUTIÉ (2016), « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage : problématiques, catégories et indicateurs », *Idées économiques et sociales*, vol. 3, n°. 185, p. 8-18. Erhel et Zajedela parlent de réalignement, depuis 1997, des politiques de l'emploi sur la lutte contre le non-emploi et le chômage. Pour sa part, Jérôme Gautié y voit l'instauration d'une nouvelle ère, caractérisée pour l'essentiel par la montée des politiques actives (maximisation du taux d'emploi et minimisation du taux de chômage) et par une crise de la répartition par laquelle la forte dépendance du marché s'accompagne d'un recul de la sécurité et des solidarités familiales. Ces politiques ont des impacts négatifs en rapport au mode de répartition des emplois par catégories sociodémographiques dans les États-providences classiques. Elles engendrent la « multiplication de superposition et, au-delà, la recomposition des sphères de répartition » qui constituent les « symptômes de déstabilisation des catégories d'emploi et de chômage » selon Jérôme GAUTIÉ (2016), *op. cit.* p. 11.

⁵³⁷ Gérard BOISMENU et Jane JENSON (1997), « La dislocation du régime de citoyenneté canadien et l'évolution du régime fédératif », *Cahiers d'histoire*, vol. 17, n°. 1-2, p. 126-146

Ce dernier a connu, en comparaison à dix autres pays de l'OCDE, le plus haut taux de pauvreté non pour cause de situation économique difficile, mais plutôt à cause d'un « filet de sécurité inadéquat »⁵³⁸. Pour sa part, Denis Guest montre que le système canadien de sécurité sociale qui ne fait que reculer après avoir atteint son apogée en 1971 occupe une position médiane dans le monde de l'OCDE vu que les fonds des programmes sociaux canadiens sont moins généreux en comparaison avec huit autres pays de ce groupe⁵³⁹.

Bien entendu, le modèle d'État-providence canadien n'est similaire à celui des États-Unis qu'au plan typologique. Selon Boismenu et Noël, ce dernier se caractérise par la faiblesse des dépenses sociales, un bas taux de syndicalisation, la progression lente de la productivité de travail, la forte accentuation des inégalités et du dualisme et des disparités assez grandes sur le marché du travail. De son côté, le Canada s'en est distingué par l'inflexion du credo libéral individualiste dans un souci de promouvoir une protection minimale par des mesures universelles de protection sociale⁵⁴⁰. Cependant, les réformes postfordistes ne font que réduire l'accès de nombreuses catégories de travailleurs et travailleuses à la sécurité de revenu. Elles se rapprochent du *workfare* américain vu que la sécurité de revenu a pour but de « répondre de façon encore plus marquée à une logique actuarielle individualisée, c'est-à-dire à la durée, à la constance et à la qualité de l'insertion de l'individu sur le marché du travail⁵⁴¹ ». Ils concluent que tous les pays de l'OCDE ont fait l'expérience du *workfare*, la subordination partielle ou totale d'une mesure de revenu de remplacement à des mesures actives de réintégration au marché du travail ou d'incitation positive à la recherche d'emploi⁵⁴². Mais, le régime libéral a la particularité d'accorder peu d'importance aux objectifs d'adaptation ou d'intégration du marché du travail à cause de la motivation individuelle de son programme, sa visée de transformation comportementale. Sylvie Morel arrive à la même conclusion pour la réforme de l'assistance sociale au Québec et au

⁵³⁸ Gérard BOISMENU et Alain NOËL (1995), « La restructuration de la protection sociale en Amérique du Nord et en Europe », *Cahiers de Recherche sociologique*, n° 24, p. 53.

⁵³⁹ Denis GUEST (2013), « La sécurité sociale », *Encyclopédie canadienne* [2006] <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/securite-sociale> page consultée le 15 août 2019.

⁵⁴⁰ Gérard BOISMENU et Alain NOËL (1995), *op. cit.*, p. 59-60.

⁵⁴¹ *Ibid.*, p. 61.

⁵⁴² *Ibid.*, p. 75.

Canada⁵⁴³ qui tourne vers un *workfare* américain et concourt à la remarkandisation du travail.

Se resituant dans ce débat, Lionel-Henri Groulx a pu montrer qu'il ne s'est pas produit de changement dans la forme de l'État-providence canadien. Les deux thèses valent en fonction des types de prestations considérées. Alors que la thèse du désengagement tient au regard des prestations visant les populations jugées responsables de leur situation et non méritantes, la thèse de l'investissement social est valide si et seulement si on ne tient qu'aux populations jugées non responsables ou méritantes, comme les enfants et les travailleurs pauvres⁵⁴⁴. En revoyant ainsi dos à dos les deux thèses dominantes, l'auteur laisse pendante l'hypothèse d'instrumentalisation de la mobilisation sociale à la fois par le marché et par l'État que soulève Benoît Lévesque en termes de réserve au triomphe du modèle partenarial. Mais le débat est loin d'être clos. Plus récemment, Lapointe et Bach parviennent, à partir de l'analyse des régimes d'emploi, à la conclusion que le Canada et le Québec se situent d'emblée dans un régime d'emploi néolibéral, caractérisé pour l'essentiel par la croissance du quintile inférieur qui dépasse celle de la moyenne⁵⁴⁵. Cela conforte l'idée que ces réformes participent à l'instauration du précarité qui nous intéresse pour comprendre la place des entreprises d'insertion dans l'ensemble du dispositif d'activation.

3.4.2. Transformations des politiques sociales canadiennes et québécoises

Selon Boucher et Noiseux, la dynamique étatique de transformation de la politique sociale a commencé en 1978 avec le discours du trône du Premier Ministre du Canada, Pierre Elliott Trudeau, qui annonça la réduction de la taille de l'État et la restructuration du programme d'assurance-chômage. Il introduisit alors un virage libéral qui tendait à considérer l'emploi

⁵⁴³ Sylvie MOREL (2002), *op. cit.* Elle affirme que « les cas canadien et québécois sont davantage appariés à la logique de réciprocité du *workfare*, plutôt qu'à celle de l'insertion car, si la logique de l'insertion correspond au renforcement de la structure des droits sociaux, celle du *workfare* équivaut à son démantèlement progressif. » (p. 125).

⁵⁴⁴ Lionel-Henri GROULX (2009), « La restructuration récente des politiques sociales au Canada et au Québec : éléments d'analyse », *Labour/Le Travail*, 63, p. 9-46. L'auteur conclut : « en réalité, l'État-providence, en restructurant les politiques sociales, ne change pas de forme, mais réactive plutôt, pourrait-on dire, la philosophie sociale à la base de tout régime libéral de protection sociale, soit la dualisation de son système de protection sociale en fonction d'une logique de mérite ou de responsabilité » (p. 45).

⁵⁴⁵ Paul-André LAPOINTE et Catherine BACH (2016), *op. cit.*, p. 24.

comme une responsabilité individuelle en dépit du fait qu'il sévissait un chômage de masse atteignant jusqu'à 12 % en 1983. Ce virage fut renforcé par le gouvernement conservateur de Brian Mulroney qui a régné entre 1984 et 1993 en procédant à la réforme de la fiscalité, à la taxation des produits et services, à la fiscalisation de la politique sociale⁵⁴⁶. Dans la foulée, trois programmes phares tournés vers l'activation sociale ont été mis au jour : le programme d'assurance-chômage qui fut alors réorienté vers l'intégration au marché du travail et la mobilité de la main-d'œuvre ; le programme d'assistance sociale et le programme d'allocations familiales. Soulignant la logique de cette réforme, Denis Guest remarque que, dès 1984, le gouvernement conservateur à Ottawa a attaqué systématiquement le système de sécurité sociale qu'il a jugé trop généreux. Par la suite, il a ruiné d'abord l'universalisation des allocations familiales et des pensions de vieillesse en 1989, avant de substituer en 1992 un nouveau programme de prestation fiscale aux programmes d'allocations familiales et de crédit d'impôt pour les enfants⁵⁴⁷.

3.4.2.1. Réformes de l'assurance-chômage

C'est le même gouvernement conservateur qui a mis en œuvre une première réforme du régime d'assurance-chômage entre 1990 et 1993 qui y exclut les travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi, écrivent Boucher et Noiseux. Une seconde grande réforme a eu lieu en 1996 sous le gouvernement libéral en vertu de laquelle le programme d'assurance-chômage est devenu assurance-emploi. Il s'agit d'une réforme en profondeur touchant l'admissibilité, la durée et le montant des prestations. Sa particularité est celle des règles de calcul qui change les semaines de travail en nombre d'heures assurables⁵⁴⁸. Le prélèvement de la cotisation qui a commencé auparavant à partir de 15 heures de travail est imposé à partir de la première heure. Ce qui implique une augmentation de 500 000 cotisants, incluant les personnes à temps partiel tout en réduisant leur accès aux prestations. En effet, souligne Groulx, les prestataires réguliers ont chuté de 40 % à 15 % en 1996. Le

⁵⁴⁶ Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), *op. cit.*

⁵⁴⁷ Denis GUEST (2013), *op. cit.* La critique conservatrice de 1984 agita quatre failles du système canadien de sécurité de revenu : « Le niveau des dépenses est trop élevé, les programmes ne s'adressent pas toujours à ceux qui sont dans le besoin, l'assistance publique est devenue un substitut au revenu gagné et les programmes de revenu garanti incitaient moins au retour au travail et à l'autonomie » (p. 19).

⁵⁴⁸ Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), *op. cit.*

droit à la prestation des travailleurs et travailleuses qui variait de 16 à 20 semaines avant la réforme a chuté entre 12 à 20 semaines, alors que la durée maximale des prestations est écourtée de 50 à 45 semaines⁵⁴⁹. Pour les primo-demandeurs, il fallait désormais accumuler 910 heures de travail pour y avoir le droit d'accès. Sachant que ceci variait entre 420 et 700 heures selon la région, on enregistre une augmentation jusqu'à 216,66 % d'heures nécessaires pour certaines régions concernées. Ce faisant, même si cette réforme inclut en principe les travailleurs et travailleuses à temps partiel, beaucoup d'entre eux/elles doivent désormais travailler deux fois plus longtemps pour être admissibles⁵⁵⁰. Ces réformes ont multiplié les exclusions par la division renforcée des catégories de travailleurs inadmissibles. Comme le font remarquer Gesualdi-Fecteau et Cox, entre 1994 et 2001, l'accessibilité des hommes à l'assurance-emploi a chuté de 53% à 44% et celle des femmes de 49 % à 33%⁵⁵¹. En sept ans, le nombre de personnes sans emploi admissibles est passé d'une sur deux avant la réforme à une sur trois après son adoption. À l'instar de ces auteures, Groulx qui abonde dans le même sens conclut que les mesures au cœur de cette réforme n'avaient d'autre visée que de rompre avec le principe à l'origine de l'assurance-chômage puisque les prestataires sont dissuadés à y recourir⁵⁵². Par conséquent, cette dernière a cessé d'être un revenu de remplacement pour devenir un instrument de gestion de l'emploi. D'où l'activation de l'assistance sociale qui en est suivie. Avec elle, c'est le discours de responsabilisation et d'autonomie individuelle qui a supplanté le droit à un revenu décent. Ce passage à l'assurance-emploi est à l'origine de différents programmes de parcours à l'emploi ou d'employabilité pour les assistés sociaux.

⁵⁴⁹ Lionel-Henri GROULX (2009), *op. cit.*

⁵⁵⁰ Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), *op. cit.*

⁵⁵¹ Dalia GESUALDI-FECTEAU et Rachel COX (2015), « Réforme de l'assurance-chômage et politique d'emploi : contrainte, mobilité et compétition. Texte introductif », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 10, n^o. 1, p. 1-7.

⁵⁵² « Ces quatre nouvelles mesures, soit les règles de l'intensité et du recouvrement, l'augmentation du nombre d'heures assurables et la réduction de la durée maximale, visaient toutes à dissuader les prestataires de recourir de façon jugée trop fréquente au régime. On s'éloigne ainsi du principe à l'origine de l'assurance-chômage : réparer le risque en rétablissant une proportion du revenu antérieur » (p. 16).

3.4.2.2. Réformes de l'assistance sociale

Les réformes de l'assurance sociale qui se sont déroulées entre 1971 à 2014 ont chacune contribué à faire chuter la prestation à son plus bas niveau. Alors qu'elle était autour de 96 % en 1971, la réforme de 1990 l'amène à 83 %, puis à 42 % en 1998 jusqu'à atteindre un niveau record de 38,4 % en 2014⁵⁵³. Elles avaient toutes pour but principal de conditionner l'aide et d'amoindrir les prestations. Pour l'essentiel, un travail substantiel a été réalisé dans la Loi de 2005 sur le soutien de revenu et favorisant l'emploi et la solidarité. Celle-ci définit trois catégories de prise en charge : 1) les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi (état physique ou mental) qui sont garanties d'un barème minimal et d'une indexation ; 2) les personnes ayant des contraintes temporaires à l'emploi dont l'allocation est attribuée selon le degré d'employabilité et 3) les personnes n'ayant aucune contrainte à l'emploi devant rompre avec la dépendance⁵⁵⁴. Selon l'auteur, cette seconde série de réformes a été motivée par la peur de trappes à l'inactivité et à la pauvreté et par le souci de dissuader les bénéficiaires à rompre avec la dépendance. Elle est en lien avec une troisième série de réformes qu'est la fiscalisation des allocations familiales.

3.4.2.3. Les réformes des allocations familiales

Cette troisième grande série concerne fondamentalement l'universalisation des allocations familiales instituées en 1944 sur la base de la citoyenneté qui visait à combattre la pauvreté infantile. Transformées en crédits d'impôt et réajustées aux besoins pour encourager l'insertion en emploi, les allocations familiales qui ont vu leur valeur triplée en 1973 sont devenues imposables et indexées au coût de la vie. Dès 1978, le gouvernement a institué un crédit d'impôt remboursable pour enfants aux familles avec enfants à faible revenu. En 1980, les montants sont partiellement indexés et en 1989 vient la clause de la récupération pour familles à revenu élevé. Il a fallu attendre 1993 pour assister à la fin de l'universalisation et le regroupement des dépenses allouées aux allocations familiales et aux crédits d'impôt pour un enfant ou plus remboursables et non remboursables. Donc, c'est en 1993 que le gouvernement fédéral a alors transféré et fiscalisé ces sommes dans

⁵⁵³ Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), *op. cit.*, p. 134.

⁵⁵⁴ Lionel-Henri GROULX (2009), *op.cit.*

de nouvelles prestations familiales pour enfants (PFE), soit la prestation pour enfants⁵⁵⁵. En 1998, elle fut remplacée par le supplément au revenu gagné pour enfants (SRG) par la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE). Versée mensuellement, elle est exemptée d'impôt dans le but de les aider à subvenir au soutien de leurs enfants de moins de dix-huit ans. Cette indexation est faite en fonction du revenu de la famille, du nombre et de l'âge des enfants. Bien que 80 % des familles soient touchées, seulement les familles ayant un revenu jusqu'à 36 378 \$ en 2006 sont admissibles. Au-dessus de ce seuil, la prestation est réduite progressivement jusqu'à zéro lorsque le revenu familial a atteint le plafond. Il s'agit, souligne Groulx, d'une prestation instituée par la reconnaissance d'un risque de pauvreté infantile dont la prestation maximale est donnée aux familles ayant un revenu inférieur à 20 435 \$ en 2006. Toutefois, dans le cadre de la réforme, il est permis aux provinces de soustraire des allocations d'assistance le montant des prestations nationales pour enfants (CSPNE).

Ces trois séries de réformes visent à renforcer les critères d'éligibilité aux programmes sociaux et d'orchestrer la mise au travail des populations auxquelles ils étaient destinés. Il reste à savoir dans quelle mesure les dispositifs d'incitation à l'emploi s'accompagnent des mesures de protection sociale pouvant garantir une insertion réussie. Sachant qu'être protégé, comme le dit Castel, au sens fort ne signifie pas simplement être assuré ou avoir accès à des minima sociaux. Deux mots le traduisent : la *démarchandisation* et la *propriété sociale*. Pour reprendre Esping-Andersen, être protégé, c'est s'insérer dans un processus de *démarchandisation* ou d'émancipation de la dépendance vis-à-vis du marché. Selon les termes de Castel, c'est le fait de disposer au moins d'une propriété sociale et, donc, d'une citoyenneté sociale qui assure l'appartenance à une société des semblables. Autrement dit, la protection sociale, irréductible au sens restreint de sécurité sociale, est ce par quoi se définit la modernité organisée : c'est le fait d'avoir une citoyenneté sociale en tant qu'elle est fondée sur l'extension de la propriété libérale, la propriété sociale. Donc, être protégé, c'est avoir un socle de supports de base garantissant son indépendance sociale et la continuité de ses relations d'interdépendance que garantit l'État social dont la mission

⁵⁵⁵ *Ibid*, p. 21.

essentielle est d'assurer la participation de tous à part entière à la société⁵⁵⁶. Au regard de ce qui vient d'être vu, il y a le besoin de cerner les réformes engagées en lien avec les demandes réelles de protection sociale qui ont motivé, depuis le début du XXIe siècle, la création de plusieurs commissions d'enquête gouvernementales. Celles-ci ont-elles permis de prendre en compte les demandes de protection sociale des populations exclues ou faiblement protégées ? La section suivante revisitera cette problématique.

4.3. Manque de protection sociale au Canada : regard de la Commission

Arthurs

Dans son rapport intitulé *Équité en emploi : des normes de travail fédérales pour le XXIe siècle*, Harry Arthurs a défini les normes de travail comme une « conception largement partagée à la fois par les travailleurs, les employeurs et dans l'opinion publique des conditions de travail acceptables qui caractérisent une société décente ». Il s'agit non seulement d'assurer des conditions de travail décentes aux travailleurs et travailleuses, mais aussi de structurer et de réglementer les marchés du travail, d'influer sur les politiques gouvernementales en la matière. Elles concernent, en ce sens, les droits de la personne, la vie familiale, le développement social, l'économie, l'immigration, la négociation collective, la sécurité routière, etc. Avec ces transformations, ce consensus qui prévalait jadis ne semble plus de mise. Telle est la contradiction rapportée par Arthurs qui a constaté que travailleurs et employeurs ont plaidé en faveur d'une révision des normes de travail pour des raisons tout à fait opposées. Alors que les travailleurs optent pour des normes plus rigoureuses protégeant les statuts non standards en s'appuyant sur un principe d'engagements envers la justice sociale et l'équité au travail, les employeurs en veulent beaucoup moins de manière à avoir la plus grande latitude de gestion sans restriction. Cette contradiction est constitutive du dilemme dans lequel est prise la politique sociale problématisée par Arthurs : « à mesure que les emplois deviennent moins stables, ils offrent également la plateforme de plus en plus inadéquate sur laquelle bâtir des aspirations, des

⁵⁵⁶ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*, p. 263.

droits et des mesures de protection. »⁵⁵⁷. Ainsi, la politique sociale ne peut plus se contenter d'énoncer des règles sans réaffecter les ressources. Au Canada, souligne-t-il, la partie III du Code du travail qui règle le salaire minimum, les indemnités de départ et de cessation d'emploi, des congés fériés et des vacances payés s'abstient d'obliger les employeurs à mettre en place des régimes d'avantages sociaux et de requérir l'engagement de l'État pour certains types de congés et de subventions⁵⁵⁸. Bien que ces nombreux vides nécessitent des interventions publiques, les failles de la politique sociale se recourent avec la réalité d'une nouvelle économie caractérisée par la déréglementation, l'exigence accrue de qualification, la place prépondérante du facteur temps (horaire flexible et extensible) dans la structuration de la concurrence et la réorganisation des stratégies concurrentielles et opérationnelles des entreprises. Dans cette nouvelle économie, la production est réorganisée en éléments principaux et éléments périphériques aux moyens de stratégies d'impartition visant à réduire les coûts, à prioriser les compétences essentielles et à acquérir une plus grande latitude permettant de réduire, d'augmenter et de redéployer les effectifs en cas de changements dans les marchés⁵⁵⁹. Les répercussions de ces transformations concernent le temps partiel, l'accroissement des inégalités de revenus, la multiplication des travailleurs précaires, c'est-à-dire qui cumulent le faible salaire, la carence d'avantages sociaux, le manque de protections juridiques aussi bien que le manque d'avancement professionnel. Elles ne sont donc pas adressées ou, du moins, adéquatément. Ce rapport plaide en faveur de la protection des travailleurs et des travailleuses les plus vulnérables, ceux et celles qui n'ont pas de « pouvoir collectif ou individuel de négociation », qui sont moins susceptibles de se trouver un emploi décent et qui risquent davantage d'être exploités. Ce sont les travailleurs et travailleuses atypiques jouissant d'une faible rémunération qui sont en grande partie les femmes, les jeunes et les membres des minorités racisées ou ethnicisées dont les immigrantes et immigrants, les travailleurs et travailleuses domestiques et

⁵⁵⁷ Harry ARTHURS (2006), *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Ottawa, Gouvernement du Canada, p. 24.

⁵⁵⁸ Selon le rapport d'Arthurs, seuls les travailleurs accidentés bénéficient des avantages sociaux mis en place par les employeurs. Pourtant, l'État n'offre aucun revenu de remplacement pour le personnel en congé de maternité, en congé parental, en congé de soignant ou en congé d'études. Ce dernier ne prévoit non plus de subventions pour les employeurs qui mettent sur pied des garderies ou des programmes de formation de grande envergure (p. 24).

⁵⁵⁹ *Ibid*, p. 26.

agricoles⁵⁶⁰. Ces personnes actives sont parmi celles qui ont le plus besoin de protection, mais aussi qui sont très peu enclines à y accéder, puisque la relation d'emploi est ce par quoi les avantages sociaux sont attribués aux gens. En cela, les employeurs n'ont pas d'incitations à la leur procurer⁵⁶¹.

En définitive, qu'est-ce qui peut être fait pour protéger ces travailleurs et travailleuses vulnérables ? La principale réponse du commissaire, par-delà des recommandations en matière de réforme des normes de travail, consiste à proposer la « création d'une banque d'avantages » par l'intermédiaire de laquelle les travailleurs ou leurs employeurs, ainsi que d'autres personnes qui cherchent à obtenir des protections, pourraient acheter des avantages sociaux liés à l'emploi. Cette banque pourrait être créée par des compagnies d'assurance privée ou être organisée par un organisme public⁵⁶²», précise-t-il. En d'autres termes, cette protection est peu plausible dans le cadre de l'actuel modèle libéral canadien. Leur vulnérabilité est de plus en plus institutionnalisée et rend la solution difficile. Dans quelle mesure ce manque avéré de protection sociale s'avère-t-il être des gouvernements canadien et québécois ?

3.4.4. Manques de protection sociale au Québec : regard de la commission

Bernier

À l'échelle québécoise, une analyse similaire à la précédente, communément appelée le rapport Bernier, a déjà exploré la même question trois ans auparavant. Cette commission mise sur pied par le gouvernement provincial a remis son rapport baptisé *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel* en 2003. Ce rapport a établi que le travail atypique représente plus de 36 % de tous les travailleurs en 2001 et sont confrontés à un cuisant problème de protection sociale en raison de leur lien d'emploi dans cinq domaines principaux : 1) l'indemnisation des congés ou des absences

⁵⁶⁰ *Ibid*, p. 246-249.

⁵⁶¹ *Ibid*, p. 258. Le Commissaire Arthurs cite, parmi les principaux obstacles à la protection des travailleurs vulnérables, le problème actuariel de répartir les risques dans un petit groupe, les déséconomies administratives de régimes à petite échelle et le problème de calcul au prorata de certains avantages pour les travailleurs à temps partiel.

⁵⁶² *Ibid*, p. 260.

selon qu'il s'agit de salariés réguliers à temps complet ou des salariés occasionnels, à temps partiels ou qui cumulent des emplois ; 2) l'octroi de certains avantages sociaux lié à une exigence de durée de service pour un seul employeur ou une entreprise ; 3) la représentation collective des travailleurs occasionnels, travailleurs d'agences de placement temporaires ou les travailleurs à domicile ; 4) les problèmes d'une relation de travail triangulaire ; 5) le caractère inadapté des remèdes existant en matière de protection de l'emploi pour les salariés atypiques⁵⁶³. De plus, les commissaires ont adressé les dérogations propres aux quatre régimes de protection de revenu :

1. le régime d'accidents de travail qui s'applique au travailleur plutôt qu'au salarié, la personne exécutant un travail contre rémunération pour un employeur en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage. Ce régime exclut le travailleur ou la travailleuse domestique, la personne travailleuse de soins engagée par un particulier non résident dans son logement et la personne pratiquante sportive qui vit de cette activité comme principale source de revenus ;
2. le régime de rentes du Québec qui exclut les travailleurs autonomes ;
3. le régime complémentaire de retraite dans sa double limitation selon qu'il existe ou non chez l'employeur et selon le volume d'heures travaillées qui y donne accès. Alors que la loi de 2001 le rend obligatoire pour les travailleurs à temps plein, il est facultatif pour les travailleurs à temps partiel et exclut les travailleurs autonomes ;
4. le régime d'assurance-emploi dont l'admissibilité est fonction non seulement d'un volume de 910 heures actuellement (600 heures en 2002 au cours des 52 semaines) et qui présente une restriction aux employés qui quitteraient volontairement leur emploi. En plus du problème de la rémunération qui se situe à 55 % de la rémunération assurable, ajoutent les commissaires, « la notion d'arrêt de rémunération implique une baisse de plus de 40 % de la rémunération assurable selon l'événement donnant droit à cette prestation (grossesse, naissance ou blessure). Ce régime d'assurance-emploi a aussi le défaut de couvrir quelques non-salariés⁵⁶⁴ et d'exclure des salariés, notamment ceux à temps partiels ou occasionnels qui ne cumulent pas assez d'heures de travail. En 2003, il fallait plus

⁵⁶³Jean BERNIER, Guilaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final, Québec, Gouvernement du Québec, p. 392-393.

⁵⁶⁴ *Ibid.* Par exemple, l'article 6 du règlement de l'assurance-emploi prévoit que l'emploi exercé par une personne auprès d'un salon de coiffure est un emploi assurable si la personne n'est pas propriétaire ou l'exploitant de cet établissement. Aussi les chauffeurs de taxis et d'autobus qui ne sont pas propriétaires de plus de 50 % du véhicule, ni le propriétaire ou l'exploitant de l'entreprise sont-ils donc couverts.

de 23 semaines de quarante heures et 38 semaines de vingt-quatre heures pour en bénéficier. Ainsi, les discontinuités d'emploi sont source de dérogation⁵⁶⁵.

Les rapports ci-dessus cités ont établi les besoins de protection sociale pour les travailleurs atypiques ou vulnérables tant au Canada (32 % de l'ensemble des travailleurs occupent des emplois temporaires ou à temps partiels ou autonomes selon le rapport Arthurs en 2006) qu'au Québec (36,4 % en 2002 occupaient des emplois atypiques dominés dans l'ordre d'importance par le travail autonome, le travail à temps partiel, le travail à domicile à durée déterminée et travail intermédiaire d'agences selon le rapport Bernier). Ils constituent ainsi la population qui a le plus besoin d'être protégée et pour laquelle il faut réviser les normes du travail, repenser les politiques sociales, ainsi que l'accès aux services publics de logement social, de garderies, de formation pour compenser le faible salaire. Bref, au Québec comme au Canada, les travailleurs les plus vulnérables ou atypiques sont exposés à quatre types d'absences de protection : le manque de salaire suffisant (faible revenu), le manque d'avantages sociaux, le manque de protection juridique et le manque d'avancement professionnel. Ainsi, les personnes travailleuses domestiques, résidentes ou non résidentes, sont exclues du régime d'accidents de travail et du régime de rente ; les travailleurs et travailleuses à temps partiel ne sont inclus que facultativement au régime complémentaire de retraite qui, pourtant, est obligatoire pour les personnes à temps plein ; de plus, deux types de restriction (le volume élevé de 910 heures d'admissibilité et l'exclusion des travailleurs et travailleuses démissionnaires) limitent l'accès des travailleurs atypiques au régime d'assurance-emploi. Tout cela contribue à faire en sorte que les nouvelles formes d'emplois participent de la dynamique de changements du monde professionnel, dont le cas du travail autonome est révélateur.

3.4.5. Un cas révélateur de ces manques de protection : le travail indépendant

Martine D'Amours a soutenu, dans le cas du travail indépendant ou autonome, qu'il est révélateur des transformations du travail, pas tant statistiquement que qualitativement. Selon elle, entre 1976 et 1996, trois quarts de la croissance du travail au Québec sont attribuables au travail indépendant et au travail à temps partiel. En particulier, écrit-elle, il

⁵⁶⁵ *Ibid*, p. 126.

existe un continuum entre le travail indépendant et le travail salarié, entendu comme des formes hybrides de mobilisation du travail qui ne sont ni le travail salarié ni le travail indépendant. Ces formes hybrides découlent de différentes logiques : celle de compétence (flexibilité fonctionnelle), celle d'extériorisation de l'emploi, surtout lorsqu'il est peu qualifié (flexibilité numérique) et celle de limitation à l'accomplissement d'une tâche déterminée (flexibilité numérique également). Toujours selon elle, le développement de cette forme de travail repose sur l'hétérogénéité du marché du travail indépendant constitué par des formes hybrides de statut professionnel et de contrôle de travail selon le produit. Ce contrôle qui n'est pas une juste fonction du statut professionnel dépend à la fois de la clientèle et de l'identité individuelle ou de l'entreprise du producteur indépendant⁵⁶⁶. C'est donc la compétence respective du client et du producteur à l'égard du produit qui détermine le degré de contrôle sur le travail. Autrement dit, plus le producteur a la compétence exclusive, plus il contrôle le travail indépendamment du statut professionnel. D'Amours constate également que les femmes pratiquent le travail indépendant de manière plus informelle que les hommes et sont plus nombreuses à avoir des individus pour clients, à ne pas participer à des associations et à être dépourvues de protection en vue de leur retraite. Elle conclut qu'en matière de protection et de régulation, seuls les professionnels libéraux et les travailleurs indépendants régis par la législation sur les artistes sont affectés par des normes formelles : conditions minimales pour les tarifs et pour la protection sociale. Voilà pourquoi elle affirme que le travail indépendant fut, au début du XXIe siècle, révélateur des mutations du marché du travail. Suivant son cadre d'analyse constructiviste, le marché du travail indépendant, tout comme le travail salarié, caractérise les conflits et contradictions du marché du travail. Les conditions du travail (autonomie et contrôle du travail, rémunération, protection contre les risques sociaux) découlent d'un ensemble de règles implicites ou explicites, plus ou moins négociées ou imposées par des acteurs inégaux. Cette perspective est illustrée par le cas des journalistes pigistes en opposition avec la situation des employés. Pour les pigistes qui ne sont couverts ni par les registres d'assurance-invalidité, de congé de maladie ou de maternité financés par les employeurs, ni protégés par la législation du travail, ni admissibles à la convention collective, seuls les

⁵⁶⁶ Martine D'AMOURS (2006), *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'université du Québec.

articles acceptés pour publication donnent droit à une rémunération. Par contre, « les salariés bénéficient de protection contre les risques sociaux et professionnels : assurance, fonds de retraite, congé de maladie, de maternité, de formation. Ils sont également assurés d’être défendus en cas de poursuite en justice pour un texte préparé de bonne foi, selon les instructions de l’employeur. »⁵⁶⁷ Bref, le manque de protection des travailleurs atypiques est de plus en plus documenté. Il atteste que la remarkandisation du travail est au cœur non seulement des transformations du travail, mais aussi des mesures d’activation sociale. Dans quelle mesure ces manques de protection retrouvent-ils la priorité des gouvernements ?

3.4.6. Protection des travailleurs vulnérables dans les priorités gouvernementales

Depuis les années 1980, on assiste à un ensemble de réformes visant la réduction de la protection sociale des travailleurs et travailleuses au Canada et au Québec. Ceux et celles qui exercent un travail atypique en sont les plus affectés. Le début du millénaire est marqué par de grands débats sur la nécessité de protéger les nouveaux statuts d’emploi (travail à temps partiel, travail temporaire, travail indépendant ou autonome, cumul d’emplois et autres formes de travail) que Yanick Noiseux regroupe sous l’appellation de travail invisible. Mais, si, de plus en plus, le manque de protection est criant, celle-ci est loin d’être une grande priorité gouvernementale. Pour preuve, *Le pacte pour l’emploi* adopté au Québec en 2008, soit cinq ans après la publication du rapport Bernier et trois ans après le rapport d’Arthurs, ne cite pas une fois le mot protection⁵⁶⁸. Les objectifs poursuivis qui consistent à préparer les personnes éloignées du marché du travail à s’y insérer, à faciliter l’intégration en emploi des personnes immigrantes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles visées et à valoriser le travail ne sont aucunement associés à la question de la protection des travailleurs et travailleuses. Selon le gouvernement, la quantité de travail et la qualité de travail entendu comme la qualité et la qualification de la

⁵⁶⁷ *Ibid*, p. 228.

⁵⁶⁸ Gouvernement du Québec (2008), *Le pacte pour l’emploi. Le Québec de toutes ses forces*, Québec, Ministère de l’Emploi et de la Solidarité/ Ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport.

main-d'œuvre sont deux facteurs qui influencent directement le niveau de vie⁵⁶⁹. De même, rendre le travail payant et attrayant dans cette visée d'action sociale n'est donc pas lié au fait de sécuriser les nouveaux statuts d'emploi. Cette sécurisation est complètement passée sous silence, voire ignorée. Se fondant sur l'hypothèse de pénurie de main-d'œuvre et sur celle selon laquelle le niveau de vie dépend de la quantité et de la qualité du travail, le gouvernement libéral de Jean Charest mettait simplement l'accent sur les statistiques d'emploi : sortir 50 000 personnes des programmes d'assistance sociale, augmenter de 52 000 le nombre de personnes desservies par les services publics d'emplois dans leur démarche d'insertion professionnelle ou de formation et renforcer la qualification de 250 000 travailleurs et travailleuses qui sont déjà engagés dans des entreprises⁵⁷⁰.

De plus, avec l'adoption du projet de Loi 70 en 2016, le dispositif d'activation sociale se trouve renforcé avec une très forte dimension punitive qui confond, selon Sylvie Morel, la politique d'assistance sociale avec une politique de main-d'œuvre. La première est entendue comme un mécanisme de sécurité de revenu garanti contre la perte éventuelle face aux risques sociaux. Tandis que la politique de la main-d'œuvre est l'ensemble des mesures d'amélioration du fonctionnement du marché du travail⁵⁷¹. Selon elle, le ministre du Travail Sam Hamad a fallacieusement soutenu l'idée que ledit projet de Loi s'inspire du modèle danois, alors qu'il s'inscrit profondément dans la logique du *workfare* américain et français en considérant les allocataires de l'aide sociale comme un gisement de main-d'œuvre pour rehausser rapidement le taux d'emploi. Il n'est aucunement construit dans une perspective de sécurisation économique qui suppose un lien étroit et ancré avec l'approche de la sécurisation des trajectoires professionnelles (STP) comme voie de recherche et d'action novatrice en matière de politiques publiques de l'emploi⁵⁷². Une telle approche vise une articulation des différents moments de trajectoires de la personne et envisage la lutte contre la pauvreté dans le cadre de transitions multiples, dans une

⁵⁶⁹ *Ibid*, p. 16.

⁵⁷⁰ *Ibid*, p. 30.

⁵⁷¹ Sylvie MOREL (2016), *L'assistance sociale : élément d'une politique de main-d'œuvre ou d'une stratégie de sécurisation des trajectoires ?* Mémoire déposé à la commission de l'économie et du travail, Québec, Parlement du Québec.

⁵⁷² *Ibid*, p. 11.

perspective de solidarité collective, c'est-à-dire de dette sociale et non de simple responsabilité individuelle. En tant que telle, elle est dite préventive, c'est-à-dire axée sur le double souci d'appréhender les pratiques ou expériences génératives de la pauvreté et de prioriser le principe de la liberté individuelle contre la contrainte. Il s'agit de cet effort incessant de ne pas imposer une trajectoire particulière aux personnes recourant à l'aide d'urgence en considérant la sécurité de revenu comme à la fois préalable et complémentaire à l'insertion sociale et professionnelle et en tenant en compte de la dimension genre en raison des trajectoires différenciées des femmes. Dans cette perspective, l'approche de la sécurisation des trajectoires professionnelles inverse l'ordre des priorités entre le marché et les individus. Autrement dit, elle consiste non pas à « équiper les gens pour affronter le marché », c'est-à-dire les bousculer pour les adapter aux besoins du marché, mais plutôt à « équiper le marché pour servir les gens »⁵⁷³.

Conclusion

Nous avons jusqu'ici retracé, dans ce chapitre, le processus de déstabilisation de la société salariale et ce que de nombreux auteurs appellent la désindustrialisation, la réduction du nombre d'emplois industriels dans l'emploi total et la contribution de ce secteur au PIB national, et l'entrée dans l'ère de tertiarisation, d'une économie de services. Un tel mouvement qui affecte l'assise sociale de la première domination occidentale sur les autres pays a soulevé d'importants débats : sommes-nous dans une société postindustrielle ou sommes-nous tournés vers une société axée sur la multi-activité ? Plutôt que d'avancer dans cette voie, nous avons étayé l'idée des transformations résultant d'une réorganisation structurelle du travail et de l'externalisation des unités de production industrielle, voire des entreprises entières dans d'autres pays. Sans aborder les effets de ce déplacement pour les nouveaux pays d'installation, la recherche s'est concentrée sur les conséquences dans les pays d'origine, anciennement industrialisés. Il en résulte des transformations du travail en termes de conditions difficiles et précaires et celles de l'emploi devenant instable, peu rémunérateur et peu satisfaisant pour de larges couches de la population avec la multiplication des statuts d'emploi. Nous avons ainsi décrit les trois grandes tendances : le

⁵⁷³ *Ibid*, p. 12-13.

travail temporaire et d'intérim, le travail à temps partiel, le travail autonome ou indépendant et le travail invisible qui sont révélateurs non seulement des transformations du marché du travail, mais aussi de la constitution d'un précaire. L'émergence du précaire, d'une condition précaire, à l'instar de la condition salariale, est un changement majeur dans les pays qui ont connu une certaine déprolétarianisation sociale. On a qu'à penser au cri empressé de plus d'un qui parlait à tort ou à raison de l'embourgeoisement des ouvriers contre toute idée messianique d'une classe prolétarienne libératrice. Alors, le précaire qui en est l'aboutissement constitue-t-il une nouvelle classe laborieuse bien différente du prolétariat classique ? Les auteurs sont divisés sur cette question selon qu'ils considèrent la précarité comme une condition structurelle du salariat ou qu'ils considèrent les acquis de la société salariale comme un dépassement important par rapport auquel est apprécié le prolétariat classique en termes d'intérêts de classe. En définitive, on questionne ce retournement de la situation de ce qui a été un degré assez élevé de démarchandisation sociale de ces sociétés. À l'opposé, la croissance des sous-prolétaires au point de constituer un basculement dans le précaire est une grande transformation, qu'il soit vu comme une condition de classe reconnue à une population non marginale et en extension ou comme des groupes menacés d'exclusion sociale. Pour plus d'un, la population du précaire représente près du quart de la population totale de certains anciens pays industrialisés comme la France. On peut parler d'un écartèlement du système d'insertion sociale et professionnelle telle que nous entendons ce terme : l'implication des individus dans des structures significatives ou qui portent un sens, dans un cadre permettant de réaliser son projet de vie de façon réussie. D'où l'idée qu'on a affaire avec un processus de dépossession sociale entraînant beaucoup de gens dans une mésaventure d'existence sociale.

Dans la dernière partie, nous avons montré comment les politiques sociales, dont le but essentiel est de promouvoir un certain degré de démarchandisation sociale, peuvent concourir à l'émergence du précaire en analysant plusieurs réformes des programmes de protection sociale notamment celui de l'assurance-chômage, celui de l'assistance sociale et celui des allocations familiales universelles. Lorsque toutes ces réformes sont orientées vers l'activation sociale, la mise au travail, et sont motivées par l'idée que le mal radical c'est le fait d'être hors du travail. Ainsi, bien que l'activation ne soit pas un problème en

soi, l'enjeu véritable réside dans la prise en compte de la croissance du travail atypique et du risque d'occuper un sous-emploi qui mène droit au précarat quand on n'a pas d'accès à des mesures adéquates de protection sociale. Telle est la problématique d'insertion en emploi au croisement de la multiplication des statuts de l'emploi (montée du travail atypique) et des manques avérés de protection sociale. La montée du travail atypique et la non-protection sociale sont constitutives de la *remarchandisation* du travail et des travailleurs et travailleuses. Dans cette veine, l'exploration des travaux des commissions d'enquête gouvernementales au début du XXI^e siècle en lien avec les priorités de l'État à travers les pactes pour l'emploi montre que les recommandations ne sont pas appliquées. Pour preuve, dans le Pacte pour l'emploi mis en place au Québec en 2008, peu après le rapport Bernier, le vocable protection est totalement absent. Dès lors, il importe de voir que le gouvernement québécois fait face à la double injonction de Robert Castel, à savoir l'État social a l'impérieuse nécessité de rapprocher ses interventions des besoins des usagers et d'impliquer ces derniers en tant que bénéficiaires afin de les responsabiliser et de les faire coopérer aux services qu'on leur dispense⁵⁷⁴. Est-ce ce qui se fait dans l'économie sociale et d'insertion au Québec, notamment à travers les entreprises d'insertion sociale ? Le prochain chapitre traite des dispositifs méthodologiques qui vont être mis en œuvre pour étudier la constitution de cette économie sociale d'insertion afin de comprendre le rôle qu'elle joue dans les transformations du marché du travail, sa mission sociale et la constitution ou non du précarat.

⁵⁷⁴ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*, p. 214.

Chapitre 4. Perspective de récits de pratique des intervenants et de trois moments de trajectoire des participants

Introduction

Ce chapitre a pour objectif d'explicitier la démarche qui a été suivie pour la construction et l'analyse des données. Après avoir brièvement esquissé l'objet et les objectifs de recherche, nous commencerons par un cadrage de la stratégie de recherche avant d'exposer et de décrire les méthodes d'enquête privilégiées. Ensuite, la troisième section traite du choix du terrain et de l'échantillon alors que la quatrième de la construction du guide d'entretien. Sitôt fait, nous ferons le point sur la difficulté de mise en œuvre de cette méthodologie pour passer dans la cinquième section consacrée à l'analyse des données. Enfin, est examiné le décalage entre la collecte des données et la production de la thèse.

4.1. Esquisse de l'objet et des objectifs de recherche

Cette recherche retrace, à travers la pratique des acteurs, la construction sociale d'une niche de marché définie par les populations cibles des entreprises d'insertion sociale à Montréal. Elle saisit comment elles interviennent dans la lutte pour l'existence sociale de leurs bénéficiaires communément appelés les participants et participantes. Elle s'intéresse à leur rapport à l'emploi, à leurs vécus ou à leurs pratiques pour cerner comment l'intervention sociale permet de réajuster leurs dispositions sociales, leurs chances d'insertion socioprofessionnelle et de sortie de la pauvreté. Ainsi sont observées les formes d'intervention sociale que les entreprises d'insertion privilégient, c'est-à-dire « l'agir social qui, dans le cadre des métiers relationnels, s'avère bienveillant et vise à modifier un processus ou un système »⁵⁷⁵. Il s'agit ici de renverser l'exclusion sociale des individus de

⁵⁷⁵ Voir Yves LENOIR (2009). « Intervention éducative, un construit théorique pour analyser les pratiques d'enseignement », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, Vol. 12, no.1, p. 9-29 et Yves LENOIR et al. (2002). « Intervention éducative : clarifications conceptuelles et enjeux sociaux. Pour une reconceptualisation des pratiques d'intervention en enseignement et en formation à l'enseignement », *Revue critique*, p. 1-32 www.revuecritique.org

manière à leur permettre de retrouver leur dignité. En cela, nous ciblons plusieurs pratiques de travail ou de production, de formation professionnelle, de formation sociale, y compris les mesures et sanctions disciplinaires visant à modifier les attitudes et comportements des bénéficiaires d'un parcours d'insertion, conçus en théorie en termes de dispositions sociales en matière de rapport au travail. Ce sont donc les habitus de vie et économiques. Entre autres, nous nous intéressons à :

1. l'intervention économique (les pratiques de production de biens et services utiles) ;
2. l'intervention éducative (la formation au métier et à l'emploi en guise de dotation des capacités de travail);
3. l'intervention sociale (la formation sociale visant la normalisation des sociabilités problématiques incluant les mesures et sanctions disciplinaires pour modifier les comportements sociaux et résoudre les difficultés personnelles).

Nous explorons donc les transformations découlant de ces pratiques d'intervention ainsi que les relations d'inter-champs⁵⁷⁶, les intersections ou les interfaces entre les champs qui se font jour par l'intermédiaire de ces entreprises conçues comme des interstices sociaux. Nous examinons ainsi en quoi l'encastrement social de l'économique et la resocialisation par le travail permettent de réinsérer les exclus dans le marché du travail ou de les réhabiliter. En admettant avec Pierre Bourdieu qu'ils désignent les vaincus dans la lutte symbolique pour la reconnaissance sociale, nous cherchons à comprendre dans quelle mesure ils sont repositionnés dans le jeu à titre de concurrents véritables. L'encastrement social de cette économie d'insertion s'entend comme la soumission de la rationalité économique à des fins et valeurs communautaires par rapport auxquelles les entreprises se définissent et justifient leur singularité.

4.1.1. Objectifs de la recherche

Cette recherche a pour objectifs de :

⁵⁷⁶Selon Pierre Bourdieu (2015), *op.cit.*, p. 514, un inter-champs est un « sous-espace un petit peu artificiel où se rencontre des gens dont le capital est lié à des champs différents ». On peut donc définir un inter-champs comme un espace, des interstices sociaux où des agents provenant de champs différents et détenteurs de capitaux et d'habitus différenciés, propres à leurs structures d'appartenance, se rencontrent pour débattre de certaines préoccupations (transversales) et faciliter des actions concertées.

1. Comprendre le sens ou la signification du social à l'œuvre dans les entreprises d'insertion sociale à Montréal et la resocialisation des participants ;
2. Explorer l'encastrement social des entreprises d'insertion sociale et les interfaces qu'elles entretiennent avec les champs économique (le marché), politico-administratif (l'État) et communautaire;
3. Comprendre en quoi l'expérience d'un parcours individualisé d'insertion a été propice à la trajectoire des participants qui cherchent à sortir de l'exclusion et de la pauvreté.

4.1.2. Stratégie de la recherche

La stratégie de recherche consiste à étudier le mode d'intervention des entreprises d'insertion dans la lutte pour l'existence sociale des travailleurs en situation d'exclusion sociale à Montréal. Elle déplace le regard de la logique d'aide individualisée à la saisie d'une relation de resocialisation, de reconstruction des dispositions sociales d'un type de travailleur et de la constitution d'une niche entrepreneuriale qui met l'accent sur la pratique des acteurs, la compréhension de ce qui se fait et se défait dans et par le parcours d'insertion sociale. Ainsi conçue, cette recherche s'inscrit dans la tradition d'études qualitatives qui donne la parole aux acteurs et aux protagonistes d'une situation⁵⁷⁷, afin d'analyser le processus en œuvre et ses implications.

Trois regards empiriques y sont mobilisés. Il y a d'abord celui des membres dirigeants des entreprises (fondateurs ou cofondateurs ou directeurs généraux, membres du conseil d'administration et autres responsables). Ensuite, le point de vue du personnel régulier qui constitue la clé de voûte des interventions techniques et sociales. D'une part, on cible des agents de production qui organisent la mise au travail des bénéficiaires et qui dispensent la formation professionnelle. Ils représentent généralement l'économique et assurent la direction ou la coordination de l'insertion. D'autre part, les intervenantes psychosociales ont la charge du « social », c'est-à-dire de la « formation sociale ». Parmi ces intervenants, se trouvent également les conseillers en emploi qui interviennent à la fin du parcours dans la préparation à la recherche d'emploi et à l'embauche. Le troisième regard empirique est

⁵⁷⁷ Christopher MCALL, Jean FORTIER, Pierre-Joseph Ulysse et Raymonde BOURQUE (2001). *Se libérer du regard. Agir sur la pauvreté au centre-ville de Montréal*, Montréal, Éditions Saint-Martin.

celui des participants qui ont suivi le programme du début à l'achèvement jusqu'à la passation ou non sur le marché du travail. Ce dernier est éminemment important pour voir ce qui est advenu de l'insertion sociale. Ces trois catégories de protagonistes sont indispensables pour reconstituer ce qui se fait et se défait dans ce sous-champ économique. Pour mettre en œuvre cette stratégie de recherche, nous avons privilégié deux méthodes complémentaires d'enquête qualitative.

4.2. Une méthodologie axée sur les méthodes documentaire et d'entretien

Cette recherche est fondée initialement sur une visée de triangulation des données documentaire, d'observation et d'entretien. Au coin de la démarche de terrain, l'option d'observation a été abandonnée pour privilégier la méthode documentaire et celle d'entretien.

4.2.1. La méthode documentaire

Divers documents sous forme de livres, d'articles scientifiques et de rapports de recherche ont été analysés pour contextualiser l'étude, dresser le profil des entreprises d'insertion et de sa clientèle, construire l'objet de recherche (problématique, cadres théorique et méthodologique) et relever des données pour confronter les résultats empiriques de notre recherche. Nous avons également pensé à puiser dans la littérature grise existante au sein des organismes. Mais, cela n'a pas toujours été possible. Certes, dans plusieurs cas, nous avons eu accès au rapport annuel de certaines des entreprises visitées au cours de l'enquête complémentaire entre août 2008 et février 2009. Malheureusement, il a été impossible d'aller plus loin dans la prise en compte de ces documents internes des entreprises d'insertion : rapports annuels, comptes rendus de réunion, rapports d'activités, études internes qui auraient fourni de précieuses informations sur leur fonctionnement. Bref, la méthode documentaire et la méthode d'entretien sont impératives pour donner corps à ce que nous cherchons à connaître comme l'économie sociale d'insertion à Montréal. Les entretiens de recherche doivent permettre de faire les récits de pratique. Tandis que l'analyse documentaire sert à objectiver et à confronter les données de terrain.

Cela dit, comme toute recherche qualitative, la potentialité de la recherche par entretien réside dans la qualité de l'échantillon et la qualité des entretiens, le choix des informateurs avec qui sont menées les conversations autour de leurs pratiques : ce qu'ils ont fait, font ou feront habituellement.

4.2.2. Méthode d'entretien de recherche

L'entretien de recherche est la méthode appropriée pour explorer le vécu à travers le discours des acteurs. Comme l'entendent Blanchet et Gotman⁵⁷⁸, elle a pour spécificité de rapporter les idées à l'expérience du sujet en tant qu'idées incarnées et non pas préfabriquées. C'est ce qui justifie ici son utilisation avec la technique de « récits de pratique », une incitation éprouvée à discourir sur ce qu'on a fait et fait habituellement, sur notre façon d'agir dans une situation donnée. Cette combinaison permet de scruter l'expérience des entrepreneurs sociaux et des encadreurs (des responsables de la production et des intervenants psychosociaux). Nous avons également associé la méthode d'entretien à la technique de « segments de trajectoire des participants ». Entendus comme trois moments de vie, de leur trajectoire sociale, les segments de trajectoire permettent d'explorer plusieurs aspects de leurs expériences, de leurs conditions de vie, et de décrypter leur rapport à l'emploi avant, pendant et après le programme d'insertion suivi.

La technique des « récits de pratique » concerne les entrevues avec des membres dirigeants et des intervenants d'entreprises. Elle est entendue ici comme la reconstruction narrative ou la mise en forme réflexive de leur expérience d'insertion ou d'accompagnement de participants et participantes. Ce concept est au centre des travaux de plusieurs chercheurs au Québec comme Serge Desgagné et Raphaël Pasquini qui parlent de « récit exemplaire de pratique » pour penser la pratique enseignante. Tandis que Louis-Claude Paquin le mobilise pour étudier la pratique de création d'œuvre artistique. Selon Pasquini, le récit est « la représentation d'un événement ou d'une suite d'événements, réels ou fictifs, par le

⁵⁷⁸ Alain BLANCHET et Anne GOTMAN (2013), *L'entretien* (troisième édition). Paris, Armand Colin, [1992].

moyen du langage, et plus particulièrement du langage écrit »⁵⁷⁹. Il appelle aussi récit de pratique « la représentation d'un savoir d'expérience, c'est-à-dire un savoir élaboré par l'enseignant à partir des expériences qu'il a vécues »⁵⁸⁰. Pour Desgagné, le récit de pratique concerne « la narration d'une situation-problème que l'enseignant a eu à affronter, liée à la vie de la classe et par laquelle il fait part du processus délibératif grâce auquel il est parvenu à la résoudre »⁵⁸¹. Tandis que Louis-Claude Paquin entend ainsi une entreprise de mise en ordre réflexif d'un processus de création artistique⁵⁸². Ces auteurs ont en commun une approche ancrée, ou même phénoménologique, qui récuse l'approche biographique ou autobiographique de Daniel Bertaux. Bien que leur récit de pratique puisse porter sur l'expérience de soi ou celle d'autrui, l'objet de recherche reste la reconstruction de la pratique et non le parcours ou la trajectoire identitaire du personnage du récit. C'est en cela que le concept interpelle notre perspective qui vise à donner la parole aux acteurs des entreprises d'insertion pour reconstituer leur pratique vis-à-vis les participants et participantes.

Cela dit, la technique des récits de pratique a pour but de répertorier les modalités d'action, les expériences d'intervention, les visions de société et les sens attribués à l'engagement social des acteurs. Elle sert à révéler des informations sur les dimensions structurelles et organisationnelles de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'insertion en emploi. Elle est un outil pertinent pour comprendre comment les entreprises d'insertion répondent aux besoins de leur clientèle respective (possibilités et contraintes). Il en est de même pour évaluer les résultats tant au niveau quantitatif qu'en termes qualitatifs. Par exemple, les participants qui ont réussi leur parcours sortent-ils transformés du parcours d'insertion, plus ou moins équipés socialement et professionnellement pour pouvoir se

⁵⁷⁹ Raphaël PASQUINI (2013), *Quand les récits de pratique enseignante parlent d'apprentissage*, Québec, Presses de l'Université Laval. L'auteur reprend une définition littéraire de Gérard Genette en 1966.

⁵⁸⁰ *Ibid*, p. 3

⁵⁸¹ Serge DESGAGNÉ (2005), *Récits exemplaires de pratique enseignante*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 42.

⁵⁸² Louis-Claude PAQUIN (2020), *Faire le récit de sa pratique de recherche-crédation*, Montréal, UQAM. Selon Paquin, « le récit de pratique est une entreprise de mise en ordre d'événements, de phénomènes, d'actions, d'émotions, d'affects qui, à première vue, peuvent paraître chaotiques. La réflexivité n'a pas seulement lieu lors des étapes préparatoires, lors de l'indentification des événements marquants, de leur description, elle est surtout lieu lors de la mise en récit, de l'écriture en tant que telle » (p. 30).

(re)positionner sur le marché du travail ? Comment se sont-ils positionnés effectivement ? Dans quels types d'emplois sont-ils ?

Bref, les récits de pratique des agents d'insertion et d'intervention et la saisie des moments de trajectoire *ante-parcours*, *in-parcours* et *post-parcours* des bénéficiaires sont des dispositifs méthodologiques susceptibles de révéler ce qui se fait jour dans les entreprises et dans le rapport à l'emploi des personnes en butte avec l'exclusion sociale. L'un permet de retracer le processus de qualification en œuvre alors que l'autre reconstruit les paramètres d'évolution d'une trajectoire donnée. Comme toute méthodologie, la mise en œuvre est adaptée aux contraintes de terrain.

4.2.3. Une méthodologie adaptée aux contraintes de terrain.

Il est convenu, dans le monde de la recherche, que la méthode idéale est celle qui est mieux appropriée au terrain. En particulier, une méthodologie serait pertinente tant qu'elle ouvre l'accès au terrain tout en étant sujette à certaines modifications pour s'adapter aux contraintes spécifiques. En effet, dans les deux enquêtes menées respectivement en 2006 et entre août 2008 et février 2009, nous avons dû adapter notre posture à un ensemble de contraintes. Dans la première enquête, qui consistait essentiellement à mener des entretiens en profondeur, il a été prévu initialement d'étudier quatre entreprises évoluant dans des secteurs et quartiers différents et de faire 75 à 80 entretiens au total. Dans chacune de ces entreprises, nous avons envisagé de réaliser cinq entrevues avec différents informateurs clés (membres dirigeants, agents d'insertion et d'intervention) et douze à quinze interviews avec d'anciens participants. Sachant que chacune d'elles fait un suivi *post-insertion* jusqu'à deux ans, on pensait pouvoir atteindre ces bénéficiaires plus ou moins facilement, mais cela n'a pas été le cas. Beaucoup d'entre eux ont changé de coordonnées sans avertir les entreprises tandis que d'autres n'avaient toujours pas de repères fiables et fixes. Lorsque ces coordonnées existaient, il a fallu se soumettre à la médiation des agents de l'entreprise. Donc, en raison des considérations éthiques, seules les coordonnées de personnes ayant décidé de participer à la recherche nous ont été communiquées en vue de les contacter. En conséquence, nous avons dû réviser à la baisse la taille de l'échantillon et élargir l'enquête

à d'anciens participants d'autres entreprises pour obtenir un nombre de répondants de l'ordre de deux tiers de l'échantillon initial.

Aux données de cette recherche du professeur Pierre-Joseph Ulysse, financée par le Conseil de Recherche en Sciences humaines (CRSH), à laquelle nous avons été associé comme assistant-chercheur, sont intégrées celles d'une enquête complémentaire réalisée sous la direction dudit professeur. Elles constituent le matériau de la présente thèse conformément à l'engagement de réutilisation de ces données que nous avons pris. Comme l'entend Werner Ackermann, l'usage (la description) qu'on peut faire d'un matériau discursif est une opération toujours ouverte à la discussion et à l'affinement. Elle n'est jamais complète, mais toujours provisoirement achevée en fonction d'un dispositif analytique établi par le chercheur. C'est en ce sens que le même matériau est soumis à un autre questionnement, à notre propre cadre analytique.

L'enquête complémentaire apporte de nouvelles données discursives de première main, construites entre août 2008 et février 2009, constituées d'entretiens qui ont permis de dépasser les limites de la première enquête pour bien cerner notre objet. Inscrite initialement dans une stratégie de triangulation des données, nous avons convenu de combiner les méthodes d'observation participante, d'analyse documentaire, incluant la littérature grise pouvant exister dans les entreprises, et d'entretien de recherche. Mais, les contraintes de terrain nous ont poussé à privilégier les données documentaires et celles d'entretien en ayant opté pour des entrevues en profondeur avec les agents de direction et d'encadrement des entreprises d'insertion. Cela nous a permis d'augmenter significativement le nombre de membres dirigeants et d'intervenants et de couvrir un plus large éventail d'entreprises d'insertion. Ce choix a plusieurs implications pour ladite recherche. D'une part, il a permis d'atteindre un objectif plus rapproché de la visée initiale en matière de construction de l'échantillon. D'autre part, l'accès à la littérature grise des entreprises d'insertion a donc été écartée de fait, nonobstant quelques rapports annuels.

Bien entendu, les données documentaires et discursives sur lesquelles cette recherche se fonde sont essentielles et appropriées pour révéler les propriétés de cette économie sociale d'insertion : cerner l'insertion sociale, la position sociale occupée en lien avec le rapport à

l'emploi des populations marginalisées dans sa complexité en tant qu'objet préconstruit, c'est-à-dire une réalité ancrée dans une vision technocratique et techniciste. D'une part, ce rapport à l'emploi est construit par les autorités politiques et administratives : les concepteurs de politiques le définissent selon leur propre exigence et leur sensibilité idéologique. Ils nous disent ce qu'est l'insertion sociale dans les limites des conditions de possibilité de la conjoncture économique, des demandes sociales et des exigences correspondantes : la construction sociale du chômage et de la responsabilité individuelle. D'autre part, les professionnels de l'insertion le définissent dans les limites de possibilité de leur double rapport à l'appareil technocratique et aux populations desservies. Déconstruire l'insertion, c'est chercher à comprendre les différentes constructions à l'œuvre ou l'appropriation différenciée qu'en font les acteurs, y compris les participants eux-mêmes, en fonction de leurs coordonnées sociales. Les données discursives et documentaires devraient permettre de décrire et d'analyser les différentes perceptions en présence et d'établir des critères de validité de connaissance. Comme le dit Ackerman⁵⁸³, décrire, du point de vue sociologique, se distingue de la description ordinaire par son exigence analytique. La centralité de cette exigence tient au fait qu'une telle description est fondée sur une visée première de connaissance pure et non opératoire qui, dans d'autres cas, « in-forme » la pratique quotidienne. Aussi complexe que soit cette démarche, elle nous paraît utile pour décrire les pratiques socialisantes des formes d'interventions et les relations entre les champs qui ont cours dans les entreprises d'insertion et faire ressortir les enjeux sociaux qui sont en jeu.

Certes, dans la première enquête, nous avons collecté des données très riches autant sur les récits de pratique des encadreurs que des participants et participantes interviewés sur trois moments de leur trajectoire. Mais l'objectif était de cerner le rôle des entreprises dans l'activation ou la lutte contre la pauvreté, de décrire la situation des participants avant, pendant et après leur programme d'insertion. Notre questionnement actuel vise ainsi à prolonger la réflexion et à cerner la relation d'intervention sociale, ce à quoi les participants

⁵⁸³ Werner ACKERMAN (1985), « Présentation du thème » dans Wesner Ackermann, Bernars Coneim, Christiane Guigues, Louis Quéré et Daniel Vidal (Dir.), *Décrire un impératif? description, explication, interprétation en sciences sociales*. Paris, École des hautes études en sciences humaines, p. 117-123.

sont exposés dans leur parcours d’insertion. Il déborde les limites du premier matériau. Il nous a fallu des données complémentaires pour mieux traiter les interfaces, les relations entre les champs et les pratiques socialisatrices découlant des formes d’interventions. Ce qui doit permettre de relever le mode d’encastrement social de cette économie d’insertion, le niveau d’articulation du social pris en compte avec la production économique. Ainsi, tout en prenant au sérieux les variables de capital scolaire, d’âge et de déficit de socialisation qui fondent la relation d’employabilité au cœur des programmes d’insertion, nous accordons une attention soutenue à d’autres facteurs non individuels qui participent à la marginalisation, ce que Christopher McAll appelle le rapport social d’exclusion⁵⁸⁴. Cependant, nous avons dû, en cours de route, modifier cette stratégie triangulaire aux contraintes de terrain.

4.3. Le terrain et l’échantillon de la recherche

Le terrain choisi pour réaliser cette recherche est celui des entreprises d’insertion sociale à Montréal. C’est cette niche assez distincte de l’économie sociale québécoise destinée, au sens de Lévesque et Mendell⁵⁸⁵, aux personnes en situation de grandes urgences sociales. Elles représentent l’ultime refuge pour cette population d’exclus désespérément en butte à leur propre existence sociale. La fonction de l’échantillon pour étudier ce qui est advenu avec ces derniers, dans la perspective de la méthode de cas, est de définir un cadre éminemment local permettant de rendre lisibles et visibles les propriétés du phénomène en termes de rapports sociaux⁵⁸⁶. En cela, nous nous sommes intéressé à toutes les activités constitutives du fonctionnement de ces entreprises et de leurs interventions visant leur public cible. Il s’agit de tout agir social, pour paraphraser Yves Lenoir et ses collaborateurs, dans le cadre des métiers relationnels, visant la modification du rapport des travailleurs marginalisés à l’exclusion sociale. Il se traduit en des opérations de production, de

⁵⁸⁴ Christopher MCALL (1995), « Les murs de la cité : territoires d’exclusion et espaces de citoyenneté », *Lien social et Politiques*, n° 34, p. 81-92.

⁵⁸⁵ Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (2005), « L’économie sociale : diversité des définitions et des constructions théoriques », *Revue Interventions Économiques* [En ligne], 32 | 2005, mis en ligne le 01 juillet 2005, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/852>.

⁵⁸⁶ Jacques HAMEL (2000), « À propos de l’échantillon. De l’utilité quelques mises au point », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°. 67, p. 25-41.

formation, de transmissions de valeurs ou de « disciplinarisation » qui, au cours du parcours individualisé d'insertion, visent à reprogrammer les dispositions des participants, à restructurer leurs habitus sociaux et économiques. Ces opérations concernent autant la publicité des entreprises, le recrutement des participants, le procès de travail (production de biens et de services), la qualification professionnelle (la formation au métier), les échanges discursifs entre participants et encadreurs, les séances d'information et de formation sociale en rapport avec les sociabilités et les valeurs qui touchent la qualification sociale et culturelle de la clientèle, la qualification à la recherche d'emploi, des cours de type classique qui se donnent en milieu d'entreprise, les mesures disciplinaires et sanctions, etc. *En somme*, ce sont des formes d'interventions adressant l'incapacité de travail, l'instabilité en emploi, les sociabilités problématiques (resocialisation) et la question de reconstruction identitaire.

L'échantillon d'informateurs est choisi parmi les membres du Collectif des Entreprises d'Insertion du Québec (CEIQ). Il est constitué de deux séries d'entretiens tirés de deux enquêtes menées entre avril 2006 et décembre 2006 et entre août 2008 et février 2009 totalisant 68 entrevues approfondies, c'est-à-dire à partir de questions très larges donnant la latitude aux enquêtés d'élaborer leurs réponses en profondeur⁵⁸⁷. La première enquête a compté 52 entretiens et la seconde 16.

La première série d'entretiens a porté sur les « récits de pratique » des entrepreneurs sociaux (fondateurs, cofondateurs et membres dirigeants) et des intervenants (responsables de la production ou de l'insertion, intervenants psychosociaux, les conseillers en emploi). Ce matériau est constitué de 35 entretiens, dont 19 sont réalisés au cours de la première enquête et 16 dans la seconde (recherche complémentaire). Un total de 16 des 51 entreprises affiliées au Collectif des Entreprises d'Insertion du Québec (CEIQ) a participé à cette première série d'entretiens couvrant les deux enquêtes. Initialement, la recherche a ciblé quatre des seize entreprises avec l'objectif de réaliser cinq entretiens dans chacune : *Écoplus*, *Édit-Quartier* ; *Timarché montréalais* et *Reconnaissance immigrante* sont des noms anonymisés. Les 16 entretiens complémentaires ont permis de diversifier le nombre

⁵⁸⁷Andrée LAMOUREUX (2000), *Recherche et Méthodologie en sciences humaines*. Deuxième édition. Laval, Éditions études vivantes.

d'entreprises autant au chapitre des quartiers d'implantation, des secteurs d'activités et des clientèles cibles. Ceux-ci ont augmenté significativement le nombre de membres dirigeants et d'intervenants et intervenantes pour éviter un effet d'échantillon dans les résultats. Le tableau no. 1 fournit les détails de l'échantillon pour cette première série d'entretiens (tous les noms sont codés).

Tableau no. 4.1. Échantillon du personnel d'encadrement interviewé par entreprise d'insertion

No.	ENTREPRISES (NOM CODÉ)	DIRECTION	AGENTS DE COORDINATION D'INSERTION	INTERVENTION PSYCHOSOCIALE	TOTAL
1	Écoplus	Membre dirigeant	2 agents de formation	2 intervenantes	5
2	Reconnaissance immigrante	Membre dirigeant	Responsable d'insertion	3 intervenantes	5
3	Édit-Quartier	Membre dirigeant	Responsable d'insertion	2 intervenantes	4
4	Timarché montréalais	Membre dirigeant	Agent de formation	1 intervenante	2
5	Collectif	Membre dirigeant	—	—	1
6	Village restaurant	—	Responsable d'insertion*	Intervenante sociale	2
7	Techno-réseau	—	Responsable d'insertion	—	1
8	Restauration santé	Membre dirigeant	Responsable d'insertion	—	2
9	Manufac	Membre dirigeant	—	Intervenante en chef	2
10	Club d'animateur	Membre dirigeant	—	—	1
11	Avenir	Membre dirigeant	Responsable d'insertion	—	2
12	Le Charpentier	Membre dirigeant *	—	—	1
13	Aménageur	Membre dirigeant	Agent de formation	Intervenante psychosociale	3
14	La Carte alimentaire	Membre dirigeant*	—	Intervenante psychosociale	2
15	Ameublement du coin	—	—	2 intervenantes (Entretien collectif)	2
16	Mentore	Membre dirigeant	—	—	1
TOTAL	-	13	10	13	36

Source : Enquête de Pierre-Joseph Ulysse et de l'auteur. Le * indique que deux entretiens ont été réalisés avec la personne.

Les entretiens de la deuxième série sont réalisés avec d'anciens participants des entreprises d'insertion. Ils ont porté sur la reconstruction de leur trajectoire. Y ont participé trente-trois

(33) participants ayant terminé leur programme au moins un an avant l'enquête, laquelle a débuté en avril 2006. Les femmes ont dominé à près de 70 %, soit 23 femmes et 10 hommes. Ces entretiens ont été réalisés à l'aide d'une grille d'entretien préalablement élaborée et ont été intégralement retranscrits. Vingt-sept (27) des trente-trois (33) répondants et répondantes ont accompli leur parcours dans les quatre entreprises de référence implantées dans des territoires et créneaux différenciés ; elles sont fréquentées par des bénéficiaires assez distincts. Les six autres ont été sélectionnés à l'aide d'un échantillon boule de neige en vue d'atteindre un plus grand nombre de participants conformément aux objectifs de départ de la recherche. Le tableau n°. 2 précise les caractéristiques de l'échantillon.

Tableau n°. 4.2. Échantillon de participants ayant participé à l'enquête

N°	ENTREPRISES CIBLES	NOMBRE D'ENQUÊTÉS
1	Écoplus	5
2	Timarché Montréalais	7
3	Édit-Quartier	6
4	Reconnaissance immigrante	9
5	Plaisir restaurant, Retrouvaille et Techno-Réseau	6
TOTAL	8 entreprises	33

Source : Enquête de Pierre-Joseph Ulysse et de l'auteur.

Tel que constitué, cet échantillon doit permettre de rendre compte significativement du rôle des entreprises d'insertion dans la (re)construction du rapport à l'emploi des participants et de leur éventuelle transformation sur le plan subjectif en recourant à deux méthodes complémentaires de construction des données : la méthode documentaire et la méthode d'entretien. En dépit des contraintes de terrain, avec ces deux séries d'entretien, nous avons constitué un échantillon théorique suffisamment riche pour cerner notre objet de recherche qui a été mis en œuvre à l'aide de deux guides d'entretiens. La section suivante explicite la construction des données.

4.4. La construction du guide d'entretien

Au chapitre méthodologique, deux séries d'entretien ont été réalisées. La première, avec le personnel d'encadrement incluant les membres dirigeants, les agents d'insertion et les intervenantes psychosociales, est basée sur une « démarche intégrée » qui articule les techniques de « récits de pratiques ». La force de cette méthode de cueillette de données est de cerner les conditions d'émergence des entreprises, leurs impacts structurels, ainsi que les stratégies mises en place par les individus pour faire face aux difficultés quotidiennes. La deuxième série d'entretiens réalisés avec les anciens participants est basée sur les techniques de « construction de segments de trajectoire ». Trois moments sont pris en compte, les *moments ante, in et post-insertion*. Il s'agit de considérer aux fins de comparaison ce qui caractérise le parcours de vie, la trajectoire sociale de la personne avant, pendant et après sa participation à un programme individualisé d'insertion. Cette comparaison est éminemment importante pour appréhender les effets de ce programme. Ces entretiens permettent de reconstruire les expressions des participants pour scruter leur rapport à l'exclusion et à la pauvreté ainsi que les facteurs qui les marginalisent.

En ce qui a trait à la première enquête, nous avons associé la méthode d'entretien à la technique de récits de pratique pour la construction des données auprès des membres dirigeants, des formateurs techniques qui dispensent une formation professionnelle (l'apprentissage d'un métier) et des intervenants psychosociaux. Un guide d'entretien élaboré à cet effet est divisé en plusieurs sous-thèmes regroupés en sections. La première comprend les sous-thèmes suivants : le parcours professionnel de la personne, l'embauche des participants ou non à titre d'employés réguliers ou permanents, et le nombre d'employés. Elle doit permettre de scruter la participation et la place des populations cibles dans l'entreprise, c'est-à-dire son degré d'intégration et d'appartenance. Elle peut renseigner également sur la division ethnique ou raciale du travail dans ces entreprises. Une deuxième section regroupe les sous-thèmes liés à l'encastrement social de cette économie, c'est-à-dire dans le double sens de l'immersion des activités économiques de l'entreprise dans des structures sociales données et de rentabilité sociale et ses interfaces avec le milieu communautaire et l'économie sociale. Ils concernent la particularité de l'entreprise incluant sa mission et son histoire ; son domaine d'activités et les services

offerts ; le rapport de l'organisme avec la communauté, dont ses partenaires de différents échelons et ses liens d'ancrage spécifique. La troisième rassemble les sous-thèmes traitant de la dimension proprement sociale de l'entreprise et des formes d'intervention visant à provoquer un changement de comportement chez les participants, à les qualifier ou à les requalifier non seulement en termes professionnels, mais aussi en matière de pratiques socialisatrices, d'adhésion aux valeurs du travail et de changement d'habitus. Sont regroupés, ici, des sous-thèmes décryptant qui sont les participants, la formation reçue, le processus de recrutement et de placement en emploi. Ils permettent de dégager le portrait de la clientèle et le sens des pratiques d'insertion, des stratégies d'intervention.

La quatrième porte sur la dimension économique, le marché de l'économie d'insertion : la clientèle commerciale ou le marché d'écoulement des biens et services produits, la stratégie de marketing, le fonctionnement de l'entreprise, le mode de gestion et de prise de décision, les sources de financement ou de revenu de l'organisme, les règles juridiques et administratives de l'organisme ainsi que son cadre réglementaire et les difficultés rencontrées. Une cinquième explore la conception partagée de la lutte contre la pauvreté, les besoins de la clientèle, le rapport de l'organisme avec les partenaires de différents échelons et ses liens d'ancrage économique. Cette section porte à reconstituer les traces pour penser les relations entre les champs, dont les interfaces avec le marché du travail et l'Emploi-Québec.

Eu égard à l'enquête complémentaire, menée entre août 2008 et février 2009, auprès des mêmes acteurs (membres dirigeants, agents de production ou d'insertion et intervenants psychosociaux), le guide d'entretien placé en annexe a été repris de façon simplifiée. On y trouve quatre sections. La première porte sur la particularité de l'entreprise, les clientèles populationnelle et commerciale et la division ethnique ou non du personnel. Cette section doit permettre de faire l'histoire de l'entreprise et de dégager leur encastrement social comme agent économique de production de biens et services. Elle s'étend également sur leur identité d'entreprise d'insertion et les interfaces avec d'autres pans de l'économie sociale québécoise. La deuxième comporte trois questions : quel est le parcours des participants ? En quoi consiste l'essentiel du travail d'intervention qu'on y fait ? Est-ce qu'il y a des participants qui résistent à l'intervention sociale ? Portant à comprendre la

signification du social mobilisé, cette section scrute les formes d'interventions et les pratiques socialisatrices qui en découlent en remontant de la mission sociale de l'entreprise à son rapport avec la resocialisation par l'emploi. La troisième étudie les interfaces entre l'entreprise d'insertion et le marché du travail. On a voulu savoir : est-ce qu'il y a une demande pour les participants après leur parcours sur le marché du travail ? En quoi le parcours répond-il aux besoins du marché du travail ? Sinon, est-ce que l'entreprise a un mandat pour former les participants pour répondre aux besoins du marché du travail ? Un parcours réussi suffit-il à sortir les participants de l'exclusion/de la pauvreté ? Ces questions, lesquelles ont soulevé d'importantes élaborations, doivent permettre de monter en généralité sur les relations entre champs. Dans la même ligne d'idées, la quatrième concerne la relation des entreprises d'insertion avec Emploi-Québec. On a posé des questions de type : avez-vous l'impression de subir les politiques sociales ou d'influencer les choses ? En quoi votre conception de l'insertion diffère-t-elle de celle d'Emploi-Québec ? Il s'agit ici d'explorer les interfaces entre les entreprises d'insertion et le champ politico-administratif et de dégager la nature du mandat reçu de ce dernier. Bref, ce guide révisé a permis d'aller chercher quelques précisions pour répondre à notre questionnement.

Aussi un deuxième guide d'entretien basé sur la technique de « segments de trajectoire, entendus comme trois moments de la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle : les *moments ante, in et post-insertion*⁵⁸⁸ », a été élaboré spécifiquement pour la construction des données auprès des participants. Il a pour objectif de cerner le rôle joué par les entreprises d'insertion dans leur évolution sociale et professionnelle. Ses principales parties portent sur les expériences des participants dans les domaines de l'emploi ou du revenu, du logement, de la santé, de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, de la participation dans les réseaux d'échanges et de solidarité. Appliqué à la reconstruction des moments de leur trajectoire, ce moyen a permis d'explorer les facteurs qui ont contribué, d'une manière ou d'une autre, à fragiliser les participants et à leur situation de marginalisation. Ces thèmes étudiés servent à cerner les difficultés quotidiennes d'ordre économique (niveau de revenu, emploi), culturel (formation, savoir-faire), social (rapport à la maladie, dépendance à l'alcool et à la drogue) et relationnel (réseau de sociabilité et

⁵⁸⁸ Alfred PIERRE (2009), *op. cit.*, p. 172.

d'entraide, relations familiales, participation communautaire) et permettent de tester les limites de la responsabilité individuelle. Par sa portée heuristique, la reconstruction des segments de trajectoire est appropriée pour révéler les processus menant à la pauvreté et à l'exclusion et identifier les facteurs qui rendent difficile la possibilité de s'en sortir.

En effet, le *moment ante* vise à reconstruire les conditions matérielles d'existence des participants avant l'insertion et les facteurs qui les ont conduits dans le programme : niveau d'études, diplôme, rapport à la famille, habitudes de vie, discriminations sociales, etc. Le *moment in* explore la rencontre avec l'entreprise d'insertion et la façon de vivre l'expérience : comment la personne y a pris connaissance ? Quelle était la motivation à suivre le parcours ? Comment cela a-t-il été vécu ? Quelles étaient ses attentes, ses satisfactions et insatisfactions ? Ce sont autant de traces discursives pour reconstruire le rapport à l'insertion et ses effets sur la personne. Ainsi, nous avons demandé, par exemple, au participant de nous décrire un moment, une journée ou même une semaine vécue en insertion sociale. Le *moment post-insertion* explore ce qui en est advenu, l'appropriation du parcours d'insertion et ses retombées économiques et sociales. Il s'agit de savoir si la personne était insérée et demeure en emploi et d'explorer les conditions sociales et de travail en rapport avec la pauvreté. Ce troisième moment fonde particulièrement l'originalité de la recherche. Car il y a peu de recherches qui ont étudié les entreprises d'insertion sociale et rares sont celles qui ont donné la parole aux participants et ont exploré leur situation d'emploi *post-insertion* après un certain temps. La comparaison des trois *moments ante, in et post-insertion* amène à *comprendre les décisions cruciales* qui ont marqué leur vie, les circonstances dans lesquelles elles ont été prises. Nous nous intéressons aussi à voir comment ils considèrent aujourd'hui ces actes-là au risque d'éclairer à quel moment la réflexivité, c'est-à-dire le retour réfléchi sur notre pratique peut surgir dans la trajectoire de vie individuelle. Une décision cruciale est celle qui a été prise très difficilement et qui devait avoir de grandes conséquences sur la vie présente ou future du décideur. Les interviewés ont été ainsi incités à livrer leur propre compréhension du social et son articulation avec l'économique. Cette comparaison doit permettre de relativiser le critère de taux de placement comme condition de succès de ces entreprises et d'interroger la portée réelle de la politique d'insertion.

En ce qui a trait au traitement des données, chaque entretien a donné lieu à un « résumé à chaud » préparé par l'interviewer dans les premières heures qui suivent sa réalisation. Au moment de codification et de catégorisation, des fiches thématiques individuelles et combinées rassemblant des données contextuelles de type à la fois quantitatif et qualitatif. Toutes les entrevues ont été enregistrées et transcrites intégralement pour une fine analyse qui permet de retracer dans quelle mesure le séjour dans les interstices des champs économique, politico-administratif et communautaire resitue les participants dans la lutte pour le capital symbolique.

4.5. L'analyse des données

Reconnaissant aux propos des interviewés le statut de connaissance première ou pratique, le matériau empirique ainsi constitué a été analysé qualitativement. Leurs discours sont décrits et analysés de manière à générer une connaissance seconde (sociologique) à partir d'un cadre d'analyse approprié pour exploiter les données, mettre en exergue les accords, les désaccords et les nuances. Conformément à la tradition qualitative, les données sont analysées tout au long du processus de la recherche. Les objectifs de recherche poursuivis ont guidé les différentes étapes de l'analyse — allant des analyses préliminaires au quotidien des notes de terrain aux entretiens discursifs — pour codifier les données, faire émerger les catégories opératoires et conceptuelles et établir des interrelations.

Les entretiens ont été analysés de manières horizontale et transversale pour repérer non seulement les situations, mais aussi établir les interrelations nécessaires entre les différents niveaux d'actions⁵⁸⁹. L'analyse horizontale consiste à travailler l'ensemble du corpus, « la mise, bout à bout de la totalité du discours organisé par le système catégoriel »⁵⁹⁰. Il s'agit d'analyser spécifiquement chaque entretien devant être condensé, codifié et catégorisé en vue de dégager les différentes déterminations. L'analyse transversale vise à dégager l'unité des récits dans une perspective globale à partir des mises en relation.

⁵⁸⁹ Christopher MCALL, Jean FORTIER, Pierre-Joseph ULYSSE et Raymonde BOURQUE (2001), *Se libérer du regard. Agir sur la pauvreté au centre-ville de Montréal*, Montréal, Éditions Saint-Martin.

⁵⁹⁰ Jean POIRIER, Simone Clapier VALLADON et Paul RAYBAUT (1993), *Les récits de vie : théorie et pratique* (3^e édition), Paris, PUF, p. 173-174.

Inscrite dans la logique de la découverte, l'analyse est inspirée de la méthode d'analyse de données dite de théorisation ancrée⁵⁹¹ dont trois étapes essentielles sont la codification (repérage de segments significatifs), la catégorisation (début de conceptualisation en termes de catégories), la mise en relation des catégories conceptuelles. Dans cette approche inductive, la codification a débuté avec des lectures attentives et systématiques des verbatim en vue de repérer les segments significatifs et de progresser ainsi dans la conceptualisation. Il s'agit de ce qu'ils appelaient ultérieurement l'analyse par induction théorique à l'aide de « catégories conceptualisantes ». Cela procède par l'examen proximal du matériau, la recherche approfondie du sens, la construction de catégories étiques qui, par suite de comparaisons nourries, permettent la théorisation en guise d'explication sociologique⁵⁹². Aucun logiciel informatique spécifique de traitement de données qualitatives n'a été utilisé à cet effet. Cependant, nous avons mis à profit des techniques d'analyse mises au point par Huberman et Miles⁵⁹³ qui consistent à créer des matrices de données, entendues comme des tableaux synthétiques, donnant une vue d'ensemble et comparative du matériau à différentes étapes de l'analyse. Ces matrices ont permis de comparer des données émanant de personnalités différentes et de sources différentes : des notes de terrain et données discursives issues des entretiens en interface avec les données documentaires. Nous nous en sommes servi pour l'élaboration de portrait type d'entreprises ou de trajectoire-type de participants. La trajectoire-type s'entend comme des expériences similaires qui évoluent vers un même type de rapport au monde, une même forme de précarité. Dégagée des vécus individuels, elle relève de réalités quasi structurelles. Notre

⁵⁹¹Barney G. GLASER et Anselm Léonard STRAUSS (2010), *La découverte par la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative* (traduit par Karralie OEUVRAY et Marc-Henry SOULET), Paris, Armand Colin; Pierre PAILLÉ et Alex MUCCHIELLI (2003), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin. Pierre PAILLÉ (1996), « Quantitative par théorisation ancrée » dans Alex MUCCHIELLI (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, p. 184-192. Pierre PAILLÉ (1994), « L'analyse par théorisation ancrée » dans *Cahiers de recherche sociologiques*, UQAM, pp. 147-181.

⁵⁹² Pierre PAILLÉ et Alex MUCCHIELLI (2014), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (troisième édition), Paris, Armand Colin. Ce type d'analyse s'oppose à l'analyse par déduction théorique qui repose sur une grille catégorielle découlant des postulats théoriques bien établis. Les catégories étant déjà là, c'est-à-dire élaborées antérieurement ou par des prédécesseurs, elles sont mises au jour par le « repérage (scanning) de marqueurs types » qui consiste à vérifier celles qui sont présentes dans le matériau (p. 329).

⁵⁹³Michael A. HUBERMAN et B. Matthew MILES (2003). *Analyse des données qualitatives* (traduction anglaise), deuxième édition, Paris, de Boeck.

analyse a généré, à partir des trajectoires-types, des profils-types, c'est-à-dire des tendances communes qui caractérisent le rapport à l'expérience de groupes de participants. C'est la rencontre d'une trajectoire type avec des événements de la vie qui génère un profil-type en termes de rapports sociaux. Ce sont, entre autres, des rapports à l'emploi, à la maternité, à la maladie chronique ou à la discrimination.

Compte tenu de la complexité de l'objet d'étude à cerner, la stratégie d'analyse porte également à éviter des biais réductionnistes tant à l'individuel qu'aux seules relations interactives. En effet, la référence constante à l'individu rend, quasi imperceptible, qu'il est un individu socialisé, comme le souligne Lahire⁵⁹⁴, dans « la fabrication sociale des individus : cadres, modalités, temps et effets de socialisation », et produit par des conditionnements sociaux. Ainsi se perd le sens du social. Il revient au chercheur de faire connaître le social qui n'est pas constatable sur le terrain. Pour faire ressortir la signification du social, les lectures répétées et soutenues du matériau discursif ont permis de dégager les thèmes et les parties du discours qui reproduisent les discours dominants ou qui s'en écartent, qui éclipsent les rapports sociaux qu'on veut reconnaître et d'autres conceptions qui peuvent s'en dégager⁵⁹⁵. Ces auteurs ont pu montrer à partir d'un schéma d'analyse similaire de la pauvreté au centre-ville de Montréal les préoccupations des parents et enfants vis-à-vis des segments d'emplois auxquels ils ont accès, les stratégies de sortie et les barrières qui les empêchent. Pour saisir le social, dans notre cas, il a été important d'établir des indicateurs critiques de regards. Les données sont analysées selon deux axes d'un continuum individuel-collectif et local-global pour appréhender le social. Ce continuum guidera l'analyse discursive et l'interprétation. Plus les discours vont du continuum individuel-local et de l'individuel-global, plus on va vers le déni du social, plus l'atomisation sociale est poussée. À l'opposé, les discours qui se situent dans les continuums collectif-local et collectif-global sont plus portés à reconnaître le social et à se démarquer de l'atomisation sociale.

⁵⁹⁴ Bernard LAHIRE (2015), *op.cit.*

⁵⁹⁵ Christopher MCALL, Pierre-Joseph ULYSSE et Raymonde BOURQUE (2001). *Se libérer du regard : agir sur la pauvreté au centre-ville de Montréal*, Montréal, Éditions Saint-Martin.

4.6. Les difficultés de mise en œuvre

Il est explicité jusqu'ici que la mise en œuvre d'une méthodologie donnée est souvent ajustée au coin de la rencontre avec le terrain afin de surmonter les contraintes. Dans notre cas, il y en avait plusieurs qui suscitaient de pressantes décisions comme souligné plus haut. L'une des plus importante concernait notre objectif de départ visant à fonder notre approche compréhensive sur une triangulation méthodologique (observation participante, analyse documentaire et entretiens en profondeur). Cette approche repose sur les points d'ancrage sociologique selon lesquels les phénomènes sociaux sont connaissables à travers le repérage des traces des faits humains dans leurs structures morphologiques et langagières qui sont sociologiquement reconstituables⁵⁹⁶. Les matériaux de recherche, notamment les propos de sens commun, sont constitutifs de ces traces. Mais, la réalité de terrain nous a contraint d'abandonner la dimension d'observation. En effet, nous avons sollicité par écrit un stage d'observation dans trois entreprises évoluant dans trois secteurs et quartiers différents, dont l'une qui a participé à la première enquête. Les réponses ont toutes été négatives. Dans un cas, nous avons été invité à présenter notre projet d'observation avant de répondre par l'infirmative. Dans les deux autres cas, nous avons été mis en correspondance avec le coordonnateur d'insertion qui nous a proposé un entretien en lieu et place de l'observation. Ces interactions nous ont convaincu d'axer la recherche sur les données discursives et documentaire en abandonnant notre stratégie de triangulation au constat de la bonne réception de la demande d'entretien. C'était le cas, par exemple, dans une entreprise d'insertion évoluant dans le domaine de la restauration dans lequel le coordonnateur d'insertion nous a accueilli chaleureusement. Il nous a fait visiter l'organisme et nous a mis en contact avec des intervenantes qui ont accepté également de nous donner un entretien. Tandis qu'avec lui-même, nous en avons réalisé deux. Dans l'ensemble, seul un membre dirigeant d'une entreprise dans le domaine de la vente au détail a limité l'entretien à 15 minutes. Certains ont accepté de donner deux entretiens de plus

⁵⁹⁶ Gilles HOULE (1987), « Le sens commun comme forme de connaissance : de l'analyse clinique en sociologie », *Sociologie et société*, vol. XIX, n° 2, pp. 77-86 ; Gilles-Gaston GRANGER (1979), « Théorie et expérience » dans Jean de Campagne (Éd.). *Philosopher*, Paris, Seuil, pp. 343-351; et Nicole RAMOGNINO (1992), « L'observation, un résumé de la « réalité » : de quelques problèmes épistémologiques du recueil et du traitement des données », *Current Sociology*, vol. 40, n° 1, p 55-75.

d'une heure de temps. En somme, les contraintes de terrain ont conduit à l'abandon de l'observation participante tout en écartant aussi la possibilité d'accès à la littérature grise des entreprises d'insertion.

4.7. De la gestion du décalage temporel

Comme explicitée dans ce chapitre, cette recherche est fondée sur deux enquêtes complémentaires réalisées sous la direction du professeur Pierre-Joseph Ulysse au cours de la deuxième moitié des années 2000. La production de cette thèse a été retardée par plusieurs événements indépendants de notre volonté. En effet, peu après la fin du terrain, nous sommes retourné en Haïti en 2009 pour exercer la fonction de Directeur de cabinet du président du Sénat, enseigner à l'Université d'État d'Haïti (UEH) et rédiger notre thèse. Alors que le directeur de thèse lui-même était en sabbatique, notre communication allait être interrompue en 2010, quelques mois après le séisme du 12 janvier dans lequel notre famille a été durement affectée. Depuis, le contact ne s'est jamais rétabli. Alors que Pierre-Joseph Ulysse ne pouvait plus assurer sa fonction de directeur de thèse pour des raisons indépendantes de sa volonté, nous avons donc été dans l'obligation de demander une réadmission. En raison de ces motifs, il a fallu attendre l'aboutissement des démarches administratives ayant conduit à changer la direction de la thèse. Ce sont donc ces paramètres qui expliquent le décalage entre la fin de la collecte des données en 2009 et la production de la thèse en 2020.

En raison de ce décalage, nous avons tenu de souligner à chaque fois que nos données sont datées, c'est-à-dire qu'elles ne reflètent pas nécessairement la réalité des entreprises d'insertion en 2020. Certes, le nombre d'entreprises d'insertion demeure constant. Mais, la situation des bénéficiaires et celle du marché de l'emploi peuvent varier avec le temps. Cela dit, notre thèse présente une vue du sous-champ d'insertion sociale qui couvre la période de reconnaissance institutionnelle post-1997 et la période de mise en place des années 2000. Pour ce faire, deux dispositions ont été prises à cet effet. D'une part, au chapitre théorique, nous avons cherché à faire la mise à jour en nous référant aux travaux les plus récents. Au chapitre empirique, nous avons limité la documentation jusqu'à 2010.

En d'autres termes, nous avons sciemment refusé de comparer nos résultats avec ceux des études plus récentes pour éviter toute confusion liée à la périodisation.

4.7. Conclusion

Nous avons explicité, dans ce chapitre, la méthodologie de recherche qualitative axée sur les méthodes documentaire et d'entretien de recherche en profondeur. Laquelle méthodologie est la mise en œuvre explicite de la perspective théorique privilégiée pour définir un échantillon qualitatif significatif afin de rendre raison de notre objet de recherche. Elle s'articule autour de deux techniques d'enquête. La première est la technique des récits de pratique qui vise à appréhender les formes d'intervention portant à recapitaliser les vaincus postfordistes, les gens qui recourent aux entreprises d'insertion pour éviter de sombrer dans l'exclusion sociale. Ces interventions doivent permettre de comprendre ce qui se fait et se défait dans les entreprises afin, d'une part, de saisir le sens et la signification du social à l'œuvre, et, d'autre part, explorer l'encastrement social des entreprises et les interfaces qu'elles entretiennent avec les champs économique, politico-administratif et communautaire. La seconde est la technique des moments de trajectoire des bénéficiaires qui vise à retracer le capital acquis en vue de leur réinsertion dans le marché du travail et à comprendre comment le parcours a été propice pour l'évolution de la trajectoire des bénéficiaires. Tout cela étant fait, le prochain chapitre sera consacré à la présentation des données construites.

Chapitre 5. Présentation des données : les entreprises, les dirigeants et intervenants et les participants

Introduction

Ce cinquième chapitre a pour but de décrire les entreprises d'insertion et leurs caractéristiques, de présenter les acteurs et actrices et ainsi que les bénéficiaires, c'est-à-dire le « public cible », communément appelée participants et participantes. Il est structuré en trois parties. Après une brève présentation des données et des agents interviewés, sont décrites les entreprises d'insertion. Il s'agit de préciser ce qu'elles sont et en vertu de quoi elles définissent et justifient leur pratique. En nous basant ainsi sur les récits de pratique des agents responsables, nous montrerons leurs principales caractéristiques. Dans ce même cadre, la troisième partie fait le point sur les caractéristiques des bénéficiaires.

5.1. Présentation des données collectées et des agents interviewés

Comme décrits dans le chapitre méthodologique, les éléments qui suivront se basent sur les récits de pratiques des responsables d'entreprises d'insertion et sur les trois moments de trajectoires sociale et professionnelle de participants et participantes⁵⁹⁷. Ce deuxième aspect sera très brièvement présenté ici.

⁵⁹⁷ Tous les individus enquêtés, qu'ils soient des responsables de différents niveaux de ces entreprises ou des bénéficiaires sont anonymisés par un nom fictif en concordance avec les règles d'éthique. Ces différents responsables sont représentés dans le tableau no. 5.1 suivant avec un nom anonymisé. Il est à noter également que, pour garder cet anonymat, nous avons dû choisir sciemment d'éviter une description fine des entreprises et du rôle des acteurs considérés.

Tableau no. 5.1. Présentant les entreprises et les personnes interviewées

Nbre	Entreprises/cadres	Membres dirigeants	Agents de coordination d'insertion	Intervenantes
1	Aménageur	Sultan	Franky	Vanie
2	Ameublement	-	-	Céline
3	Avenir	Muraille	Frédéric	
4	Carte alimentaire	Razoteau	-	Karla
5	Charpentier	Florence	-	-
6	Club animator	Volney	-	-
7	Écoplus	Jacques	Édouard et Murat	Thérèse et Juliette
8	Édit-quartier	Juderot	Jackson	Barbara et Nelly
9	Timarché montréalais	Jeannette	John	Katrix
10	Manufac	Galles	-	Roanne
11	Reconnaissance immigrante	Edzadie	Julienne	Nelly ; Marianne et Kathelyne
12	Restauration santé	Annie	Élise	-
13	Mentore Entreprise	Ruisseau	-	-
14	Techno-réseau	-	Dureson	-
15	Village restaurant	-	Guy	Francine
16	Haut cadre du CEIQ	Legrand	-	-

Source : Enquête de Pierre-Joseph Ulysse avec de l'auteur.

En ce qui concerne les récits de pratique, quinze entreprises d'insertion appartenant à différents secteurs industriels ont participé à la recherche. Elles sont quatre dans la restauration (*Village restaurant, Restauration santé, Avenir et Carte alimentaire*); deux dans le commerce au détail (*Timarché montréalais et Mentore*); quatre dans le secteur manufacturier (*Manufac, Ameublement, le Charpentier et la Reconnaissance immigrante*); deux dans la technologie (*Techno-Réseau et Club animator*) et trois dans l'industrie de service (*Édit-quartier, Aménageur et Écoplus*). À ces quinze entreprises s'ajoute un membre dirigeant du Collectif des Entreprises d'insertion (CEIQ) qui a par ailleurs connu une longue carrière de dirigeant d'entreprises d'insertion. Les trois types de responsables interviewés comprennent 20 femmes et 16 hommes. On y trouve 13 membres dirigeants

parmi lesquels les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes (huit directeurs et quatre directrices). On a également interviewé dix (10) agents de coordination d'insertion constitués de quatre coordonnateurs, deux coordonnatrices et de quatre formateurs. De plus, au niveau de l'intervention sociale, les treize personnes interviewées sont toutes des femmes.

Ces acteurs interviewés sont parmi les plus représentatifs pour comprendre, à partir de leurs récits de pratique, non seulement ce que sont les entreprises d'insertion comme dispositif d'employabilité, de qualification et de solidarité sociale envers les groupes les plus vulnérables, mais aussi et surtout ce qu'elles ont comme mission sociale et ce qu'elles font en réalité. Ces responsables sont au nombre de ceux et celles qui contribuent le plus directement à doter, au sens bourdieusien, les participants et participantes des espèces de capital dont ils ont besoin, des ressources et pouvoirs qui leur sont nécessaires et indispensables, pour s'insérer dans le champ économique et accéder à de meilleures positions sociales. Les membres dirigeants font office d'entrepreneurs ou de managers de leur entreprise bien qu'ils travaillent sous l'autorité d'un Conseil d'administration formé de différents types de personnes (professionnels, entrepreneurs capitalistes, responsables communautaires ou religieux, etc.) dont la proportion varie selon l'histoire et les valeurs dominantes de l'entreprise. Lorsqu'ils n'en sont pas des membres fondateurs, la plupart ont une longue expérience de plus de 10 ans dans leur poste. Certains responsables participent depuis environ une vingtaine d'année à la direction de l'entreprise. D'autres ont occupé plusieurs postes de responsabilité dans la même entreprise. Le membre dirigeant le plus récent avait quatre ans d'expérience. En ce qui a trait à leur capital culturel institutionnalisé, la plupart sont détenteurs d'un titre de premier cycle universitaire. Plus rares sont ceux qui déclarent un titre universitaire de cycles supérieurs.

Aussi les coordonnateurs et coordonnatrices d'insertion sont-ils au nombre des agents importants du dispositif d'insertion. Ils assurent généralement le contrôle de la production économique, du service commercial et du suivi des commandes avec les formateurs techniques. Ensemble, ils définissent et mettent en œuvre le plan de formation professionnelle des participants et participantes. Ce sont eux qui se chargent de la transmission du capital technique, des savoir-faire constitutifs du rapport au métier. Parmi

eux, Guy et Élise coordonnaient respectivement *Village restaurant* et *Restauration santé* et ont un capital scolaire de premier cycle universitaire. Le premier a 11 ans d'expérience dans le poste et la deuxième, quatre ans. Pour sa part, Jackson occupait son poste depuis une décennie. Détenteur d'un diplôme collégial et spécialisé dans le champ industriel d'*Édit-quartier*, il avait déjà une longue carrière dans le même domaine avant d'y travailler. D'autres comme Dureson et Frédéric qui coordonnaient l'insertion chez *Avenir* et *Techno-réseau* n'ont pas précisé s'ils ont un capital culturel institutionnalisé, mais Dureson était à son poste depuis seulement un an et demi au moment de l'entretien.

De même, une couturière a laissé sa fonction de superviseuse dans l'industrie du textile pour son poste actuel de formatrice. Quant aux autres formateurs, ils ont été formés sur le tas dans leur domaine respectif. L'un d'entre eux, par exemple, a passé d'un statut de travailleur autonome à celui de formateur dans une entreprise. Son principal atout a été un capital expérientiel de cinq années de travailleur autonome prouvant sa « capacité de débrouillardise », ajoute-t-il. Il affirme avoir pris un an pour apprendre le métier pendant qu'il exerçait en même temps cette fonction. De même, dans une autre entreprise, on trouve un responsable d'un site, ébéniste et réparateur de meuble, qui formait aussi des participants en entretien d'immeuble. Au sein de la même entreprise, un électricien de formation assure la formation technique dans un tout autre domaine. Il rapporte avoir eu son parcours d'insertion dans la même entreprise. Enfin, un infographiste exerce la fonction de formateur dans le secteur d'entretien ménager après y avoir travaillé, tour à tour, comme participant, contractuel, chef d'équipe et contremaître.

Pour leur part, les intervenantes sont responsables de la « formation sociale » ou de l'intervention sociale proprement dite. Elles constituent le principal « maillon social » de leur entreprise. La majorité d'entre elles avait un diplôme de premier cycle universitaire qui atteste de leur niveau de capital culturel. Elles sont formées le plus souvent dans un domaine tel que le travail social, la psychoéducation, les relations industrielles, la sexologie, etc. Trois d'entre elles étaient aux études et poursuivaient un baccalauréat par cumul de certificats. Toutefois, deux d'entre elles qui intervenaient dans une entreprise pour personnes immigrantes se distinguaient. L'une avait un baccalauréat en psychologie-anthropologie d'une université étrangère et un autre en intervention sociale dans une

université québécoise. L'autre, détentrice d'une maîtrise en science sociale d'une université étrangère, avait également un diplôme d'études spécialisées en administration. En ce qui a trait à leur capital expérientiel, la plupart étaient en poste depuis environ deux ans. La plus ancienne occupait le poste depuis 4 ans.

Dans l'ensemble, les membres de direction, les coordonnateurs d'insertion et les intervenantes forment les trois piliers de l'entreprise d'insertion. Les membres de la direction y sont considérés ici comme les principaux décideurs. D'un côté, la coordination de l'insertion s'occupe du métier, de l'apprentissage professionnel. De l'autre, les intervenantes ont toute la question du social, de l'appui psychosocial visant à corriger les problèmes d'aptitudes, d'attitudes et de comportements marginalisés des participants et participantes et à les transformer en capitaux ou compétences transférables d'un secteur d'emploi à un autre ou d'une entreprise à une autre. En d'autres termes, les formateurs transmettent les savoir-faire tandis que les intervenantes s'occupent de la transmission des savoir-être qui commence dès les séances d'information en amont du recrutement. Ainsi, en saisissant la direction générale, la coordination d'insertion et celle de l'intervention sociale, on appréhende pour l'essentiel l'ensemble du dispositif et de la pratique de ces entreprises. Voilà pourquoi ces trois groupes d'acteurs ont fait l'objet de cette recherche pour comprendre le mécanisme de dotation des personnes dépossédées socialement en différents types de ressources et de pouvoirs dont ils ont besoin pour évoluer dans le marché du travail.

Cela dit, les récits de pratique sont vus comme révélateurs de la formation dispensée aux participants et participantes et, donc, des capitaux acquis par ces derniers. Pour cette raison, nous avons, dans un deuxième temps, donné la parole à des bénéficiaires eux-mêmes pour comprendre non seulement leur histoire, leur expérience et leurs besoins exprimés, mais aussi et surtout les espèces de capital ou les compétences qu'ils ont effectivement développées à travers leur parcours d'insertion. Ce sont en tout dix (10) hommes et vingt-quatre (24) femmes qui ont eu leur parcours entre les années 2000 et 2005 dans sept entreprises. Tous sont anonymisés dans le tableau no.2 par un nom fictif.

Tableau no. 5.2. Nombre plus restreint d'entreprise de référence des participants et participantes interviewés.

Entreprises référencées	Participants et participantes interviewés	Total
<i>Écoplus</i>	Shiva, Fanny, Joseph, Norbert, François et Joubert	6
<i>Édit-quartier</i>	Marielle, Melusci, Marie-Anne, Émilie, Caroline et Jean-Marc	6
<i>Timarché montréalais</i>	Nova, Vallone, Boischart et Fabius	4
<i>Plaisir restaurant</i>	Melissa, Géraldine, Jeannine, Arakine	4
<i>Reconnaissance immigrante</i>	Nirva, Renée, Rolande, Rasma, Roseline, Jossika, Marlène, Valerie, Geneviève	9
<i>Techno-réseau</i>	Vézeline, Roberto et Simard	3
<i>Retrouvaille</i>	Moreau	1
Total	23 femmes et 10 hommes	33

Source : enquête de Pierre-Joseph Ulysse avec l'auteur

En somme, la majorité des participants et participantes que nous évoquons ici ont eu leurs parcours dans quatre des entreprises⁵⁹⁸. En lien avec les récits de pratique des responsables d'entreprises, nous avons cherché à saisir trois moments des trajectoires sociale et professionnelle des bénéficiaires : *moments ante, in et post-insertion* pour révéler les capitaux acquis et les changements obtenus dans leur vie. Ainsi, indépendamment de l'entreprise de référence, l'objet d'analyse est focalisé sur les capitaux transmis et acquis qui ont eu un effet positif ou déterminant sur l'évolution de la trajectoire professionnelle des bénéficiaires en assurant leur insertion dans le marché du travail et, en conséquence, dans les structures sociales significatives garantissant la réalisation de soi.

En cela, les résultats qui vont être présentés émanent de l'analyse de deux séries de données collectées. Dans un premier temps, les récits de pratique de divers responsables d'entreprises permettent de faire état des ressources et pouvoirs fournis aux participantes

⁵⁹⁸ Vingt-cinq 25 sur trente-trois de ces participantes et participants ont fait leur parcours dans quatre des entreprises privilégiées au tableau no. 1 sur lesquelles Pierre-Joseph Ulysse a focalisé, au début, son enquête. Mais la difficulté de terrain se joignant à un effet boule de neige nous a porté à élargir l'échantillon pour atteindre un plus grand nombre de bénéficiaires. Ce qui a eu pour effet de toucher de nouvelles entreprises comme *Techno-réseau*, *Plaisir restaurant* et *Retrouvaille* dans le transport.

et participantes. On devait, dans un second temps, mobiliser les données des parcours de trajectoire pour cerner les capitaux acquis et pour comprendre en quoi les différentes dotations ont été vraiment utiles à l'évolution de la trajectoire post-insertion des bénéficiaires. Mais, en raison de la longueur du chapitre, nous ne faisons que signaler ici cette deuxième série de données analysées au chapitre 9. Pour entrer dans le vif des récits de pratique, commençons par expliciter ce que sont les entreprises d'insertion de manière à pouvoir ensuite décrire leurs caractéristiques et leurs bénéficiaires.

5.2. Les entreprises d'insertion du Québec : ce qu'elles sont et les caractéristiques

Bien qu'elles s'intègrent au mouvement de l'économie sociale québécoise, les entreprises d'insertion gardent et protègent leur particularité. Celle-ci est consacrée par les sept critères qui ont été négociés entre Emploi-Québec et le Collectif des Entreprises d'Insertion du Québec (CEIQ)⁵⁹⁹. C'est ce document de reconnaissance institutionnelle qui en établit la mission.

5.2.1. Ce que sont les entreprises d'insertion

Ce type d'entreprises est d'abord défini par une mission d'insertion sociale et professionnelle (premier critère), établissant son rôle de passerelle vers le marché du travail et par sa « *clientèle cible* », appelée « les participants et participantes » (deuxième critère). Ces derniers se distinguent des travailleurs et travailleuses ordinaires par leur marque de l'échec, la situation d'exclusion du marché du travail. En troisième lieu vient leur *statut d'entreprise authentique mais spéciale, entendue comme organisme à but non-lucratif* (OSBN). Autrement dit, l'entreprise d'insertion est une entreprise définie par un rapport particulier au profit qu'elle peut générer. Ce profit doit être réinvesti dans l'entreprise pour la poursuite de sa mission sociale. Ce faisant, elle se caractérise par deux types de

⁵⁹⁹ EMPLOI-QUÉBEC (2006), *Protocole de Reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes communautaires œuvrant dans l'employabilité*, Québec, Direction des Affaires publiques et de communication/Gouvernement du Québec.
https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf page consultée 29 juin 2020.

travailleurs : les réguliers ou permanents qui sont choisis pour leurs compétences et les autres qui, par définition, n'ont aucune compétence reconnue et forment leur main-d'œuvre en formation. Ce sont les participants et participantes auxquels on attribue le *statut de travailleur* à durée déterminée (quatrième critère). En cinquième lieu, ils bénéficient en conséquence d'un type d'*accompagnement* axé sur l'intervention sociale. Celle-ci a une fonction de « *formation globale* » ou holistique touchant divers aspects (personnels, sociaux et professionnels) de la vie des bénéficiaires. Ce sixième critère renvoie à la mise en œuvre d'un processus de qualification pour combattre leur exclusion et en assurer l'insertion sociale et professionnelle. Enfin, septième critère, ce processus de qualification ou de transformation des exclus sociaux doit se faire dans le cadre d'une relation de *partenariat*⁶⁰⁰. Fondant ainsi la particularité des entreprises d'insertion comme des organismes de secours et de solidarité, ces critères qui marquent le contexte postfordiste en font la véritable figure solidariste à l'ère de l'explosion des inégalités sociales. D'ailleurs, dans nombre de pays industrialisés notamment, les entreprises d'insertion acquièrent leur lettre de noblesse dans leur vocation, à la fois, sociale et juridique à s'intéresser exclusivement aux populations marginalisées, à leur venir en aide⁶⁰¹.

De la deuxième moitié des années 2000 à nos jours, le nombre d'entreprises demeure quasiment constant. Il existe 52 entreprises d'insertion à l'échelle du Québec dont 47 sont membres du Collectif des Entreprises d'Insertion du Québec (CEIQ)⁶⁰². Elles sont une vingtaine dans le grand Montréal⁶⁰³. Elles fonctionnent comme des école-entreprises dont la mission est de fournir un accompagnement personnalisé aux « personnes éloignées du marché du travail », c'est-à-dire celles qui sont sans emploi, prestataires de la sécurité de

⁶⁰⁰ *Ibid* ; Collectif des entreprises d'insertion, « l'entreprise d'insertion, un modèle unique ». <http://collectif.qc.ca/les-entreprises-dinsertion/les-entreprises-dinsertion/#entreprise-7-criteres> page consultée le 29 juin 2020.

⁶⁰¹ Cet aspect est traité au chapitre 1.

⁶⁰² MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), *Évaluation des interventions des entreprises d'insertion. Rapport synthèse*. Direction de l'évaluation, p. 27.

⁶⁰³ Selon le Collectif des Entreprises d'insertion du Québec (CEIQ), 19 sur 47 entreprises membres de l'association se trouvent à Montréal. En ajoutant *Boulot vers* qui est exclus de la liste, on retiendra une vingtaine. <https://collectif.qc.ca/les-entreprises-dinsertion/repertoire-des-entreprises/?lstEntreprise=&lstSection=&lstCriterias=&lstRegion=Montr%C3%A9al&lstSubsection=#cie-map> page consultée, le 29 juin 2020.

revenu ou celles qui travaillent de façon épisodique et qui sont considérées comme incapables de se maintenir en emploi. Selon l'accord signé avec Emploi-Québec intitulé *Emploi-Québec et les organismes communautaires œuvrant en employabilité*⁶⁰⁴, un parcours d'insertion de six mois permet à l'entreprise de régler leur problème et de les insérer dans le marché du travail. Autrement dit, elle s'engage, suivant la perspective bourdieusienne ici privilégiée, à leur faire acquérir différents types de capital dont elles ont besoin pour accéder en emploi dans le marché du travail et s'y maintenir. La présente thèse cherche à vérifier dans quelle mesure cela s'est réalisé effectivement en décrivant et analysant les capitaux transmis et acquis, c'est-à-dire les ressources et les pouvoirs fournis aux exclus afin de leur permettre de payer leur droit d'entrée dans le champ et de se maintenir en emploi. C'est pour cela que nous avons donné la parole aux responsables (directeurs généraux, formateurs et intervenantes) pour recueillir leurs récits de pratique et aux bénéficiaires pour comprendre comment cette action a agi sur l'évolution de leur trajectoire. Se basant sur ce matériau, la section suivante présentera les caractéristiques des dites entreprises.

5.2.2. Caractéristiques des entreprises d'insertion

Comme dans toute entité économique, les entreprises d'insertion sont classées par le CEIQ par secteur ou sous-secteur en fonction de leur domaine d'activités. Parties prenantes de l'économie sociale, elles distinguent essentiellement par le fait d'être des entreprises de formation, subventionnées et reconnues institutionnellement. Ce qui fonde leur vocation à l'employabilité, celle de préparer les gens pour le marché du travail⁶⁰⁵. Dans tous les secteurs, l'entreprise d'insertion est celle qui développe le potentiel de ressources et de pouvoirs de ses travailleurs pour qu'ils puissent entrer dans le marché du travail. Bien

⁶⁰⁴ MESS (2006), Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes œuvrant dans l'employabilité, Québec, Gouvernement du Québec. https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf.

⁶⁰⁵ Cette distinction est récurrente dans le discours de Jeannette qui dirige *Timarché montréalais*: « nous autres, on pourrait avoir plusieurs chapeaux, mais on veut avoir notre chapeau qui est celui des entreprises d'insertion à l'emploi. Donc, on réinsère les jeunes sur le marché du travail en leur donnant une formation dans une entreprise d'économie sociale. » Elle affirme que l'entreprise d'insertion se différencie essentiellement de celle d'économie sociale par « la formation, les subventions et la reconnaissance ».

qu'on ignore encore si la dotation varie avec le secteur, il peut paraître utile de tenter de décrire les entreprises échantillonnées en rapport avec leur classement officiel ou champ d'appartenance industriel. Car, selon une évaluation d'Emploi-Québec dont la collecte des données s'est déroulée en plusieurs étapes entre janvier 2007 et juillet 2009, le secteur occupé est souvent « délaissé ou moins intéressant financièrement pour les entreprises privées, mais non moins important dans le cycle de reproduction »⁶⁰⁶. Autrement dit, ces entreprises ne sont jamais installées de plein pied dans un secteur industriel, dans le champ, mais dans des interstices. En effet, dans les manufactures, elles évoluent dans la sous-traitance. Dans le commerce au détail, elles sont souvent cantonnées dans la friperie ou dans le recyclage et la récupération. Dans la restauration, elles prolongent bien souvent les banques alimentaires avec lesquelles elles sont en lien direct.

Dans le secteur d'alimentation et de restauration, on compte neuf (9) entreprises d'insertion sur 20 à Montréal⁶⁰⁷. Elles sont parfois alimentées par des organismes pourvoyeurs de dons ou de banques alimentaires. En ce qui concernent les entreprises du secteur de restauration qui ont participé à la recherche, elles ont été créées entre la deuxième moitié des années 1980 et la première moitié des années 1990. Chacune d'elle a vu le jour autour d'une problématique différenciée. Alors qu'*Avenir* se définit autour de la problématique des jeunes en difficulté, *Village restaurant* est très lié au début à l'histoire de son quartier d'implantation et s'ancre dans une problématique d'une pauvreté de masse. Il y avait une forte croissance de personnes seules et du taux de pauvreté qui touchaient les habitants alors dits « de souche ». Ces derniers ont dû recourir, de façon accrue, aux banques alimentaires, dans un contexte de pénurie d'emplois et de carence de la formation professionnelle. D'un côté, la *Carte alimentaire* s'inscrit dans la problématique d'aide aux personnes immigrantes confrontées à une situation d'exclusion. De l'autre, la *Restauration santé* a vu le jour par un collectif de professionnels de santé pour répondre aux besoins d'une population aux prises avec certains problèmes de santé. Ses premières actions consistaient à produire des plats surgelés pour personnes âgées à domicile et celles aux

⁶⁰⁶ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), *op. cit.* p 36.

⁶⁰⁷ CEIQ (2016), « répertoires des entreprises d'insertion », <http://collectif.qc.ca/les-entreprises-dinsertion/repertoire-des-entreprises/>.

prises avec certains problèmes de santé, dont certaines sont isolées et abandonnées par leurs proches. Bien que chacune de ces entreprises ait sa propre spécificité, elles ont en commun de se constituer en une sorte d'école-entreprise pour la formation de leur public cible. C'est celles-là qui sont reconnues comme entreprise d'insertion. Elles ont aussi créé chacun leur restaurant et leur service traiteur. Pour sa part, *Avenir* a l'originalité de mettre sur pied une cuisine d'établissement qui dessert des écoles de la commission scolaire de son secteur, des centres de petites enfance (CPE) et des garderies ainsi qu'une pâtisserie commerciale qui approvisionne des cafés, des restaurants, des cafétérias ainsi que des clients et clientes pour des occasions spéciales. Elle se différencie ainsi du *Village restaurant* dont la spécificité est un restaurant desservant des habitants du quartier. Elle offre une alimentation quotidienne à leurs bénéficiaires. En cela, se trouvent les ressemblances et les dissemblances entre le *Village restaurant* et la *Carte alimentaire*. Au début, cette dernière a été une banque alimentaire qui desservait plusieurs centaines de familles immigrantes avant d'être reconnue plus tard comme une école-entreprise qui forme des aide-cuisiniers. À l'instar d'*Avenir*, elle mettait en place une restauration ou cuisine d'établissement qui produit plusieurs centaines de plats chauds par jour de classe pour des écoles de la commission scolaire de son rayon d'action. Les deux ont un service traiteur. Comparée à ces trois derniers restaurants, la *Restauration santé* se distingue par le développement de son créneau dans le secteur de la santé. Elle produit des repas surgelés pour personnes âgées et souffrant de problèmes de santé. Alors qu'elle crée et alimente des cafétérias dans différents milieux professionnels du secteur, elle ouvre aussi des restaurants de cuisine française qui desservent non seulement le personnel de la santé, mais aussi des gens d'affaires des milieux d'implantation. Ces restaurants offrent des services traiteurs et fonctionnent aussi comme des entreprises d'économie sociale. En ce qui concerne leur programme d'insertion socioprofessionnelle, *Avenir*, la *Carte alimentaire* et la *Restauration santé* pouvaient recevoir jusqu'à 50 participants par année alors que *Village Restaurant* accueillait un peu plus d'une centaine d'apprentis.

Dans le secteur du commerce en détail, *Mentore* et *Timarché montréalais* qui ont participé à la recherche sont deux entreprises à vocation régionale. Elles ont leurs activités étendues au-delà de Montréal et sont actives à l'échelle provinciale. La première est une entreprise qui fait la récupération des biens de consommation usagers et remet sur le marché ceux qui

sont en bon état. À l'instar d'autres entreprises d'insertion, *Mentore* est émergée dans l'ancrage d'un organisme de donation et d'un CDEC. Ruisseau, qui en est le fondateur directeur, siège sur le conseil d'administration de cette dernière alors que d'autres représentants siègent sur les tables de concertation locales. Selon Ruisseau, son entreprise présente trois caractéristiques essentielles : la formation à l'emploi, la récupération des biens de consommation et la vente au détail. Ainsi, son effort constant est d'articuler ces trois dimensions pour en faire une plus ou moins grosse entreprise à la manière de *Goodwill* aux États-Unis, qui a un chiffre d'affaires de plus de 2,5 milliards de dollars, et du modèle européen d'entreprise d'insertion électronique. Comme l'entend l'acteur, « *on a voulu une activité qui soit rentable, qui soit porteuse. On a cherché quelque chose qui peut être plus indépendant financièrement possible. On voulait une entreprise d'une certaine taille ; on voulait qu'il soit devenu gros un jour.* » Ce faisant, il a mis en place la structure économique de *Mentore* qui dispose de plusieurs comptoirs et moyens indispensables à faire la récupération des biens.

On a cinq (5) boites en région métropolitaine. On a cinq (5) camions et chaque magasin reçoit aussi des dons. En plus de cela, on est en train d'ouvrir des réseaux locaux. C'est un magasin où les gens reçoivent des dons, où les gens signalent nos employés. Puis, on fait de la publicité. Ils reçoivent des dons, ils les amènent. C'est qu'on a un assez grand réseau.

Après avoir récupéré ces différents articles, ils sont classés en deux lots : « ceux qui sont bons », c'est-à-dire en état d'utilisation, sont mis en vente. Quant aux autres, « ils sont mis de côté pour être vendus aux chiffonniers ». Ce faisant, le domaine d'attributions ne s'étend pas à la transformation. Il se cantonne « dans les trois R » entendus comme la réduction de la consommation, la réutilisation et le recyclage qu'elle délaisse à une autre compagnie. L'entrepreneur la présente comme le modèle de l'entreprise du XXI^e siècle qui poursuit une triple finalité économique, sociale et environnementale en conjuguant la logique gestionnaire avec celle de la relation d'aide des intervenants. Il s'agit donc de récupérer les articles usagers en vue, d'une part, de rendre disponibles des biens de consommation à bas prix pour les petites bourses. D'autre part, elle contribue à activer les prestataires d'aide sociale et les personnes en situation d'exclusion pour en faire des

payeurs de taxe. Ainsi, explique Ruisseau, il permet à des individus « gênés et colériques, qui n'ont pas travaillé pendant longtemps, de donner sens à leur vie ».

En 2008, l'entreprise avait une capacité d'autofinancement de sept millions de dollars et était autonome à 70 %. Formant ses participants et participantes en vente, en entretien ménager, en manutentionnaire et comptabilité, elle plaçait jusqu'à 200 en emploi par année. Ainsi se dessine sa conception différenciée de l'insertion : si « pour Emploi-Québec, on reste un dispensateur de services », ajoute Ruisseau, « pour nous, on est plus un agent de changement et un mécanisme de lutte contre l'exclusion ». Cette tâche est accomplie avec « la moitié des employés qui pense l'insertion » et l'autre moitié qui pense le commerce. Qu'en est-il pour *Timarché montréalais* ?

En plus d'être dans le même secteur de commerce au détail, *Mentore* et *Timarché montréalais* présentent quelques caractéristiques comme leur vocation régionale et la formation à l'emploi des personnes en difficulté dans le marché du travail. Mais, *Timarché montréalais* est de plus petite taille. Emploi-Québec lui reconnaît le droit de former moins d'une quarantaine de participants et participantes au cours de la première moitié des années 2000. Ils sont formés comme agents de vente, livreurs, commis d'entrepôt et dans l'organisation d'événements spéciaux comme foires, expositions, marché-trottoir, etc. Jeannette qui la dirige déclare une grande passion pour « le social » qu'elle pense avoir « dans ses tripes ». Il s'agit d'aider les jeunes à se reprendre en main en leur dotant des capitaux pour s'insérer en emploi. L'entreprise en soi est vue comme un cadre de solidarité. C'en est un des éléments qui semble distinguer l'entreprise d'insertion de l'entreprise privée, dont le cadre paraît « épouvantable » à Jeannette.

« Moi, j'ai travaillé dans des entreprises privées. C'était épouvantable. Le monde ne se regarde même pas. Il n'y a aucune solidarité. Ici, c'est comme une famille, carrément. Ça, tu ne trouveras pas ça dans les entreprises privées. Ça ne court pas dans les rues ».

Cette solidarité qui se traduit dans la relation d'aide s'imprègne dans la tâche à accomplir : « nous autres, on est là pour aider les jeunes à affronter le marché du travail. C'est vraiment la mission de l'entreprise ». Cette passion se conjugue avec une autre, d'allure patriotique, qui fonde le médium économique : celle de promouvoir la commercialisation des

« produits locaux, des produits fins », donc, typiquement québécois tels que « miel, moutarde, pesto, vinaigrette, etc. ». Pour ce faire, l'entreprise assure la connexion avec un large réseau d'artisans-producteurs un peu partout dans la province du Québec dont elle distribue les produits. En cela, *Timarché montréalais* se constitue aussi comme entreprise d'économie sociale à travers sa ferme agricole et son auberge de jeunesse. Cependant, l'identité d'entreprise d'insertion est quelque chose de fondamentale qu'on entend jalousement garder.

Ben, c'est ça, on est une entreprise d'insertion à l'emploi. On est dans un gros débat avec l'économie sociale et les entreprises d'insertion. Vous en avez déjà certainement entendu parler. Nous autres, on est oui une entreprise d'économie sociale, sauf qu'on n'est pas reconnu comme une entreprise d'économie sociale. On est reconnu comme une entreprise d'insertion à l'emploi. Notre mission première, c'est de réinsérer les jeunes dans le marché du travail. Ce n'est pas de faire de l'économie sociale. Oui, on fait de l'économie sociale, mais, ce n'est pas notre mission première. Nous autres, *on pourrait avoir plusieurs chapeaux, mais on veut avoir notre chapeau* qui est celui des entreprises d'insertion à l'emploi (Jeannette, Directrice d'*Timarché montréalais*).

Voilà donc trois choses qui caractérisent *Timarché montréalais* : la formation à l'emploi des jeunes, la distribution des produits spécifiquement québécois à l'échelle de la province et son identité d'entreprise d'insertion distincte de celle de l'économie sociale. Selon Jeannette, la formation, les subventions et la reconnaissance fondent la spécificité des entreprises d'insertion par rapport à l'économie sociale. Elles en font partie ou sont « cataloguées là-dans », certes, mais ce n'est ni leur mission ou ni à quoi elles s'identifient.

D'autres entreprises poursuivent des activités commerciales assez similaires même si elles sont classées suivant leurs traits dominants dans un autre secteur industriel. C'est le cas de celles que nous avons convenu d'appeler le secteur technologique : *Techno-réseau* et *Club animator* créées au cours de la seconde moitié des années 1990. Ce sont deux entreprises qui attirent des jeunes de la génération numérique en raison de leur évolution dans les nouvelles technologies de l'information. *Techno-réseau* a émergé dans l'ancrage social d'une Coopération de Développement Économique communautaire (CDEC). Elle fait de la récupération, répare et recycle des appareils qu'ils remettent en vente. Elle entend redonner une seconde vie aux choses, déclare Dureson qui coordonne l'insertion. Ce qui permet de démocratiser l'accès des produits aux petites bourses, de réduire la

consommation et de protéger ainsi l'environnement. Il s'agit d'une entreprise qui reconfigure les produits technologiques récupérés pour en faire des produits neufs mis en vente dans son propre magasin. Sa dimension d'économie sociale est bien développée. Mais, l'insertion en emploi en est une autre caractéristique fondamentale. En 2008-2009, elle accueillait une cinquantaine d'apprentis dans quatre « métiers » : technicien d'assemblage ; commis de vente et de service, commis d'entrepôt et agents bureautiques dont le service à la clientèle. Son coordonnateur Dureson estime que le médium économique est un point fort de l'entreprise. Il attire le public cible et favorise l'expansion de l'entreprise.

Pour sa part, le *Club animator* évolue dans l'industrie de la production culturelle. Selon son directeur Volney, son médium économique est plus que captivant pour jeunes marginalisés. Il se base sur l'utilisation de la technologie de la communication pour la couverture médiatique de festivités et de spectacles. Il s'agit de sauvegarder les images à des fins de projection ultérieure. Elle a une niche de marché importante qui s'étend non seulement au grand Montréal, mais aussi à Québec et à Ottawa. Cette clientèle commerciale est constituée de « vrais clients », déclare Volney : « hôtels, hôtels de ville, corporations professionnelles, organismes communautaires » qui achètent ses produits pour leurs déjeuners publics ou leurs festins. *Club animator* leur vend aussi des services de soutien technique, etc. Comme entreprise d'insertion, elle a une autre caractéristique importante qu'est la formation à l'emploi. Ses travailleurs apprennent à manipuler différents types d'équipements qu'elle possède en nombre réduit. Ils sont formés aux métiers de technicien ou comme manutentionnaires, préposés à l'entretien et camionneur-livreurs. S'inscrivant dans une pratique de lutte contre l'exclusion, selon les termes de Volney, *Club animator* se doit « d'outiller les exclus », c'est-à-dire de « les apprendre à se débrouiller avec un patron ». Pour cette raison, l'apprentissage technique occupe une place importante dans la formation à l'emploi.

Ces deux entreprises ont en commun un rapport aux nouvelles technologies de l'information. D'autres interviennent dans les métiers plus traditionnels classés dans le secteur manufacturier, dont quatre ont participé à notre recherche : *Manufac*, *Charpentier*, *Ameublement* et *Reconnaissance immigrante*. Alors que *Le Charpentier (LC)* est créé au

cours de la première moitié des années 1980, les trois autres au cours des années 1990. Deux d'entre elles, le Charpentier et Ameublement, évoluent dans l'ébénisterie et forment des apprentis ébénistes. *Manufac* est une entreprise de fabrication de produits industriels pour bureaux et maisons tandis que *Reconnaissance immigrante* se fait connaître dans le textile et l'industrie de services.

Manufac récupère et recycle des objets de nature industrielle. Elle se présente aussi comme une entreprise de sous-traitance industrielle fabriquant des produits semi-finis pour les entreprises capitalistes ou de marché. Le médium est choisi pour remettre en valeur le patrimoine industriel du quartier laissé à l'abandon. Elle produit également des institutions du marché. Bien qu'elle puisse mettre sur le marché certains produits industriels, elle ne le fait que de façon limitée ou non systématique. Elle évite ainsi d'entrer en concurrence directe avec les entreprises industrielles du secteur qui la sous-traitent, souligne un membre dirigeant. Elle compte aussi sa clientèle commerciale dans les institutions de l'arrondissement. Ainsi, tout semble indiquer que la non-concurrence au marché soit la condition nécessaire pour avoir de la sous-traitance industrielle. La deuxième caractéristique de *Manufac* est la formation à l'emploi des exclus. Elle forme non seulement des ouvriers dans le domaine, mais aussi des magasiniers, des commis de bureau et des préposés à l'entretien. Ainsi, *Manufac* est dans la récupération et le recyclage et dans sa lisière avec l'industrie manufacturière.

Ameublement est une ébénisterie créée autour d'un centre jeunesse. Elle produit des meubles décoratifs pour maisons et institutions. Sa niche de marché s'étend à différentes municipalités, à des établissements scolaires, à des entreprises privées et publiques, etc. Bien que le métier occupe 50 % du temps de travail, raconte l'intervenante Céline, il est considéré comme un prétexte pour la resocialisation des participants. *Ameublement* forme des aide-ébénistes et des commis de Bureau dans l'espoir qu'après le certificat d'expérience qui leur sera délivré, ces derniers vont poursuivre leur formation en entreprise pour obtenir un DEP. Cette seconde caractéristique en est un point commun avec *Le Charpentier* qui évolue dans le même domaine et délivre les mêmes certificats d'expérience. En ce qui concerne leur différence, ce dernier produit plutôt des meubles d'utilité. Sa niche de marché s'étend davantage au niveau communautaire. Selon Florence

qui participe à sa direction, elle produit pour les centres de petite enfance, les milieux psychiatriqués et les personnes désinstitutionnalisées. Ainsi, pour le *Charpentier*, les meubles d'utilité soudent les liens entre le public cible et la clientèle commerciale. Le premier trouve sa motivation et son engagement dans le fait de savoir qu'ils produisent pour personnes qui ont vécu des situations similaires au sien. Tandis que la clientèle s'approprie du projet social pour aider et encourage les jeunes.

Quant à *Reconnaissance immigrante*, fondée à l'initiative d'une religieuse, elle évolue dans l'industrie du textile et du service. Elle se définit par la lutte contre l'exclusion en adressant la situation des personnes discriminées, c'est-à-dire celles dont les capitaux (le diplôme ou l'expérience de travail étrangère) ne sont pas forcément reconnus. D'autres sont plutôt des personnes devenues inadaptées qui vivaient dans l'isolement à domicile même après avoir été actives pendant un certain temps dans le marché du travail. C'est l'une des entreprises qui s'intéressent particulièrement aux femmes immigrantes auxquelles elle ouvre l'opportunité d'acquérir une certaine qualification au métier pour intégrer le marché du travail. Alors que le médium économique avait auparavant un pouvoir d'intégrateur de masse, ceci devient de plus en plus problématique en raison de la concurrence internationale. Ainsi, pour prospérer, déclare la dirigeante Edzadie, l'entreprise doit, non seulement compter sur la sous-traitance industrielle, mais aussi trouver un créneau nouveau, capter une niche du marché local comme la production d'habits spéciaux pour les événements culturels, les festivités. Ce qui porterait à développer un volet d'économie sociale où l'on dispose d'une main-d'œuvre plus permanente et beaucoup « plus productive que les travailleurs en formation ». Tel fut le défi qui, au cours de la deuxième moitié des années 2000, a poussé, sans doute, les acteurs vers un médium alternatif complémentaire dans l'industrie du service. En effet, *Reconnaissance immigrante* a non seulement ouvert son « propre magasin », mais aussi elle s'est lancée dans d'autres activités. Avec ces caractéristiques, elle est aussi une entreprise de service. Par son identité première, elle reste une entreprise productive qui cherche à capter une part de marché identifiée, celle de la demande montréalaise de vêtements d'occasion ou pour les festivités. Ensuite, elle est dans l'employabilité en tant qu'entreprise d'insertion et se définit ainsi par la formation à l'emploi pour personnes immigrantes. Formant des apprenties couturières, des aide-

cuisiniers et des commis de bureau, elle s'assure de leur placement dans le marché du travail.

Bref, ces quatre entreprises du secteur manufacturier ont en commun leur évolution dans un métier traditionnel. Elles offrent la possibilité à leurs participants et participantes d'amorcer une formation qualifiante qu'ils pourraient continuer dans le marché du travail ou par suite d'un retour aux études. Alors que les trois premières s'adressent exclusivement aux jeunes décrocheurs, *Reconnaissance immigrante* se penche spécifiquement sur les personnes immigrantes d'âge adulte. Ces traits les distinguent-ils d'autres entreprises étudiées qui sont plutôt classées dans le secteur service ? Allons découvrir cette dernière catégorie d'entreprises participantes.

Parmi les trois entreprises du secteur de services techniques retenues ici, *Écoplus*, elle aussi d'origine religieuse, est créée dans la deuxième moitié des années 1980. *Édit-quartier* et *Aménageur* sont quant à elles fondées au cours de la deuxième moitié des années 1990 dans la mouvance d'un CDEC. *Écoplus* a vu le jour avec une mission sociale de venir en aide aux jeunes marginalisés et de les aider à se procurer de l'estime de soi, à se prendre en main par le travail. Elle a depuis lors fonctionné comme une entreprise de production de biens et de services intervenant dans plusieurs domaines connexes. Son médium économique privilégie le cadre écologique de plantations pour attirer la visite du public. Gérant également des bâtiments, elle en offre un service d'entretien et de réparation en vue des activités sportives et natatoires. Elle investit aussi dans l'animation et l'éducation des jeunes tout en se disposant d'une auberge pour jeunes défavorisés. Ces différents dispositifs d'insertion sont complétés par une entité d'économie sociale destinées à créer des emplois durables pour des participants et des participantes ayant suivi un parcours d'insertion dans l'entreprise. Dans cette infrastructure économique, *Écoplus* accueillait au cours de la deuxième moitié des années 2000 plus d'une centaine de travailleurs et travailleuses en formation.

En ce qui concerne les deux autres entreprises du secteur, *Édit-Quartier* est une maison d'édition offrant des services de mise en forme, de reproduction et d'autres travaux. Selon Juderot qui la dirige, son implantation dans le marché en vis-à-vis des entreprises

capitalistes a vite mis à mal l'entêtement à nouer des relations partenariales avec celles-là. Sitôt que se répandait la nouvelle de son équipement pour des travaux concurrentiels, l'industrie a rompu sa relation de sous-traitance avec elle. C'est cela qui a poussé *Édit-Quartier* à développer un créneau communautaire. Conçue donc comme un « cadre pédagogique », elle donne une formation à l'emploi aux jeunes en difficulté dans les métiers d'édition pour les aider à cheminer dans le marché du travail.

Quant à *Aménageur*, elle évolue dans un secteur de services non régi par la *Loi sur les normes du travail* qui régleme les normes minimales de travail au salaire minimum, soit \$8,50 en 2008 au Québec⁶⁰⁸. Selon un dirigeant, le médium économique a été choisi, dès le départ, dans l'objectif d'offrir des chances objectives aux bénéficiaires de sortir de la pauvreté. Régie par le décret sur le personnel d'entretien des édifices publics de la région de Montréal qui obligeait à payer \$14,35 de l'heure au minimum en 2008, l'entreprise permet à ses travailleurs de gagner un capital économique plus substantiel pour répondre à leurs besoins. Formant les personnes démunies à l'emploi, les acteurs de l'entreprise refusent de réduire la pauvreté au non-emploi.

5.2.2.1. Quelques constats

Dans l'ensemble, ces quinze entreprises ci-dessus décrites se caractérisent par une identité distincte d'entreprises d'économie sociale produisant des biens et services d'utilité sociale. Bien qu'elles interviennent dans différents secteurs d'activités, elles ont en commun d'être des entreprises de formation à l'emploi, qui développent ou cherchent à développer le potentiel de ressources et de pouvoirs des participants et participantes afin de les insérer en emploi. Qu'ils s'agissent de celles évoluant dans l'alimentation et la restauration, dans le secteur technologique ou manufacturier, dans le commerce au détail ou dans l'industrie de service, elles Toutes interviennent dans la problématique de lutte à l'exclusion et à la pauvreté. Aussi évoluent-elles souvent dans un « entre-champ », c'est-à-dire dans la lisière d'un champ industriel avec une zone laissée en friche dont l'exemple le plus tangible est la

⁶⁰⁸ Kazzie CHARBONNEAU (1^{er} mai 2017), « Le salaire minimum au Québec à travers les âges », *Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2017/05/01/historique-du-salaire-minimum-au-quebec> page consultée le 26 juin 2020.

situation d'entreprises de récupération et de recyclage. Certaines comme les entreprises manufacturières tendent à se définir entre la sous-traitance industrielle et un créneau artisanal original. En résumé, les entreprises d'insertion se caractérisent par leurs marques d'entreprises formatives, subventionnées et agissantes dans le cadre d'une reconnaissance institutionnelle négociée qui fondent leur mission vis-à-vis de leurs bénéficiaires. Qui sont réellement ces derniers ?

5.3. Caractéristiques des bénéficiaires selon des cadres d'entreprises d'insertion

L'accès au statut de participant ou de participante dans une entreprise d'insertion est strictement défini par la carence de capitaux de différents types. La non-possession d'un minimum de capital économique joue ainsi un rôle de premier plan. Au sens de Bourdieu, il s'agit non seulement des biens ou du patrimoine possédé en termes de droits de propriété, mais aussi de l'absence du pouvoir économique tel que le revenu, le salaire et la protection que le travail procure à un salarié. En effet, le rapport d'*Évaluation des interventions des entreprises d'insertion* publié par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec mentionne trois conditions *sine qua non* qui donnent accès à ce statut de participant ou participante. Il faut qu'il ou elle soit prestataire de l'assurance-emploi, de l'aide financière au revenu ou sans soutien public du revenu⁶⁰⁹. Ces critères sont trois dimensions du déficit de capital économique. Ce rapport précise que ce troisième critère est encore flou, c'est-à-dire peu conceptualisé. Toutefois, on y inclut les personnes immigrantes et les jeunes soumis à la contribution parentale⁶¹⁰. Ensuite, on observe dans ce rapport une évolution en sens inverse entre les prestataires de la sécurité de revenu et les personnes sans soutien de revenu depuis les années 2000. En 10 ans, la proportion des personnes prestataires de l'assistance sociale dans les entreprises d'insertion a beaucoup diminué. Elle passe de 65% en 1999-2000 à environ 40 % en 2007-2008 et 35% 2009-2010. Pour la même période, la proportion de « personnes sans soutien public du revenu » qui comprennent les immigrants et les jeunes soumis à la contribution parentale dans les

⁶⁰⁹ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2013), *op. cit.* p. 31.

⁶¹⁰ *Ibid*, p. XVI.

entreprises d'insertion a plus que doublé. Elle passe de 25 % en 1999-2000 à 45 % en 2007-2008 et 55 % en 2009-2010⁶¹¹. Comment ce critère essentiel est-il pesé dans les récits de pratique des acteurs et actrices ?

5.3.1. L'absence de pouvoir économique des participants et participantes

Dans les récits de pratique des acteurs des entreprises ayant participé à notre recherche, beaucoup d'entre eux parlent de la situation de dépossession économique des participants. Nombreux d'entre eux ont un capital économique négatif ou nul. Selon eux, la carence de capital économique est une caractéristique centrale des participants et participantes. Pour Florence, par exemple, qui dirige le *Charpentier*, la majorité des jeunes qu'on y accueille n'a aucun revenu, y compris l'assistance sociale. Elle vit un changement structurel profond qui a entraîné les jeunes dans le chômage et la pauvreté, qui a aggravé leur situation. Florence parle en 2008 « d'alourdissement des cas ». Elle raconte qu'il y a 25 ans de cela, 25 % des jeunes admis bénéficiaient de l'aide sociale, tandis que les 75 % étaient à l'assurance-chômage. Mais, avec les réformes de l'assurance-emploi, on assistait à un grand chambardement où à peine 3% des participants et participantes ont accès à cette mesure de protection sociale.

Mais il y a une réalité d'alourdissement de la situation économique des jeunes. Elle est beaucoup plus difficile qu'il y a 15 ans, 20 ans, 25 ans. L'autre est moins importante. C'est que la majorité de jeunes qu'on aidait, il y a 25 ans, c'étaient des jeunes en chômage. Certains, pour mieux dire, 25% d'entre eux étaient à l'aide sociale. Mais les 75% étaient à la tranche du chômage. La loi d'assurance-chômage a changé. Et c'est devenu plus compliqué d'avoir accès à l'assurance-chômage, à tel point que, maintenant, peut-être 3 % des jeunes qu'on aide peuvent avoir accès à l'assurance-chômage. Parce que ceux qu'on aide en général et qui ont travaillé, ce n'est pas du travail déclaré qu'ils ont fait. Donc, non seulement c'est minoritaire l'assurance-chômage, mais c'est en train de devenir une minorité insociable aussi. (Florence, membre dirigeant)

⁶¹¹ *Ibid*, p. 102. Ces personnes sans soutien public de revenu revêtent également un profil d'employabilité plus positive que les prestataires de l'assistance sociale. Dans le rapport cité ici, ces notions sont peu précises. Voici ce qu'on en dit : « Qui sont les personnes sans soutien public du revenu? On peut penser, notamment, aux personnes immigrantes ou aux jeunes soumis à la contribution parentale. Le profil de cette clientèle demeure peu précis. Il semble qu'elle présente des profils variés eu égard aux besoins. » (p. 102).

On comprend ainsi à quel niveau le capital économique est détérioré. Pour certains, on passe même d'une carence de ressources à leur absence, laquelle se caractérise par le surendettement. Selon Florence, certains d'entre eux qui n'ont pas de salaire sont « surendettés par le moyen de la carte de crédit » ou /a force d'être pénalisés par moyen de contravention.

« Maintenant, peut-être que ça va changer pendant les prochaines années, le constat qu'on fait durant les 15 dernières années, l'accès au crédit, même pour les gens qui n'ont pas de salaire, est très facile. Donc, les jeunes vont rentrer à LC avec des dettes de 2000-5000 \$, mais ils n'ont pas de revenu pour payer ces dettes. Pendant ces dernières années, on constate des dettes avec la contravention ; on leur donne beaucoup de contravention pour ce qu'on appelle vagabondage, avec 1000, 2000, 3000 \$ de dette juste en contravention (Florence, membre dirigeant de LC).

En somme, les participants et participants sont caractérisés par leurs grandes difficultés économiques. Ils sont souvent au chômage et sans assurance-emploi, appauvris et endettés. Lorsqu'ils ont travaillé, ils n'ont pas le statut d'emploi leur garantissant des droits d'accès. Dans plusieurs entreprises, notamment celles qui embauchent les jeunes, on fait le même constat. C'est le cas, par exemple, d'*Écoplus*, d'*Édit-quartier*, d'*Timarché montréalais*, de *Manufac*, de *Reconnaissance immigrante*, d'*Aménageur*, etc. pour ne citer que quelques cas. Mis à part le fait que la plupart n'ont ni emploi ni protection au revenu, ceux et celles qui ont travaillé avaient occupé des emplois instables ou irréguliers. C'est ce qu'a fait remarquer Juliette qui intervenait chez *Écoplus*. Selon elle, l'une de ses premières tâches consistent à s'assurer que les gens recrutés aient accès à un logement ou un hébergement stable. Ensuite, il faut également les aider pour qu'ils arrivent à se nourrir et à s'habiller chaudement pour la période hivernale.

« Concrètement, moi, j'en ai qui ne mange pas le midi. Il faut les aider à manger. L'hiver arrive, c'est vraiment difficile. On va faire un tour à la friperie pour qu'ils puissent s'habiller pour ne pas être gelé dehors quand même. Y ont des trucs nécessaires de base. Ils ne peuvent être seuls en appartement parce que c'est trop cher, c'est quasiment leur salaire. Fait qu'on se tourne vers les ressources d'hébergement qui sont d'un an à deux ans. J'en ai un couple qui vit en ressources d'hébergement. La bouffe, il a de la misère à se nourrir, à bien se nourrir » (Juliette, intervenante à *Écoplus*)

Dans les récits de pratique de Katrinx qui intervient chez *Timarché montréalais*, on retrace des faits similaires. Elle raconte l'histoire de gens qui sont complètement dépourvus de pouvoirs économiques, qui n'arrivent pas à payer un logement, qui dorment par moment chez tel ou tel autre ami. On doute même qu'un travail au salaire minimum leur permettrait de sortir du gouffre.

Quand ils viennent ici, souvent, c'est qu'ils ont essayé autre chose et ils sont vraiment mal pris. Ils sont dans des situations comme je te disais tantôt, pas de logement, ils couchent chez un ami, couche chez l'autre. Il y en a qui sont encore chez leurs parents. Fait qu'ils ne peuvent pas recevoir d'aide sociale. Des situations vraiment précaires. Ça arrive qu'il y en ait qui ont déjà travaillé qui viennent ici, mais ils n'ont jamais réussi à garder leurs emplois ou ils ont de la difficulté avec leur budget. *C'est sûr que, nous ici, on les aide pour ça aussi. C'est sûr qu'avec le salaire minimum, ce n'est pas beaucoup* (Katrinx, intervenante chez *Timarché montréalais*).

Ces interventions économiques attestent non seulement que la possession d'un minimum de capital économique est nécessaire pour travailler, mais aussi que les participants et participantes en sont dépourvus. Cette dépossession économique se caractérise aussi par l'incapacité de payer ses factures. Cela induit une autre dimension du problème. Le non-pouvoir économique se conjugue avec l'endettement qui atteint un niveau disproportionné par rapport à ce que peut procurer le travail au salaire minimum. Selon Julienne, le faible salaire a un effet négatif sur le processus de récupération des gens en formation qui ont côtoyé des agents de l'économie criminelle.

« Ah! Endettés, vraiment très endettés, certains ont des dettes criminelles et des dettes aussi d'Hydro-Québec, de Bell. Toutes nos majeures en ont surtout d'Hydro-Québec, de Bell, de Vidéotron, de cellulaire; des dettes de 2000, de 3000 dollars, de tous les bords. Ce qui fait de gros totaux de dette pour un \$ 7.75 de l'heure avec un appartement à payer. Tu sais, c'est important comme balance. Pis, c'est facile de se retourner dans un mode de criminalité. On se fait plus d'argent quand on « deale » avec la drogue. Fait que c'est tout leur apprentissage de ça. Les gens des centres jeunesse, j'en ai beaucoup. (Intervenante Juliette, *Écoplus*).

D'autres intervenantes attestent ces mêmes caractéristiques chez d'autres entreprises. Roanne qui intervient chez *Manufac* rapporte qu'à 18 ans, certains d'entre eux ont déjà de lourdes charges familles, les portant à vendre leurs jeux de vidéos pour faire face à leurs besoins. Pour sa part, Vanie intervient chez Aménageur. Elle affirme que beaucoup de participants et participantes viennent s'engager dans l'entreprise parce qu'ils sont sans

revenu, sans travail et sans assistance sociale. Ainsi, souligne-t-elle, « quand ils arrivent, ils sont épuisés même s'ils paraissent être en forme physiquement ». Fort de ce constat, l'effort des intervenantes consiste à leur offrir un accompagnement au niveau de l'entreprise d'attache pour reconnaître leur dette et s'engager à payer un minimum mensuel sitôt possible. Il y a lieu de noter que cette dépossession économique, la situation de personnes dépourvues de tout pouvoir économique, est une condition générale d'accès à ces entreprises qui touchent différents groupes. A entendre Marianne qui intervenait chez *Reconnaissance immigrante*, la plupart des bénéficiaires et leur ménage vivent dans l'assistance sociale ou sous le poids de leur dette. Selon cette intervenante, « à peine 15 % des participantes ont un mari qui travaille ». Les personnes assistées sociales ne sont pas en mesure de payer un loyer lorsqu'elles n'ont pas accès à des logements sociaux. Bref, ces récits de pratique montrent qu'une caractéristique centrale des bénéficiaires des entreprises d'insertion et de leur ménage correspond à un capital économique faible, voire négatif. Mais, elle se conjugue avec d'autres comme l'âge, le capital culturel et l'origine ethnique ou nationale.

5.3.2. Le capital scolaire ou culturel, l'âge, l'origine et la discrimination ethniques dans les entreprises pour jeunes

En marge du pouvoir économique, le capital culturel est une caractéristique centrale et transversale à la question d'accès aux entreprises d'insertion, à laquelle on peut ajouter l'âge. Bien que ce troisième critère varie selon l'entreprise, les jeunes adultes sont partout une priorité. Dans notre échantillon, *Avenir*, *Ameublement*, le *Charpentier*, *Club Animator*, *Écoplus*, *Édit-quartier*, *Timarché montréalais*, *Manufac* et *Techno-Réseau* n'accueillent généralement que des jeunes, généralement de moins de 35 ans. Quelques-unes plafonnent l'âge d'admission à 25 ou 30 ans⁶¹². Huit entreprises sur 15 s'intéressent exclusivement à ces catégories de jeunes. Bien que les autres ciblent des adultes âgés de 18 ans et plus, certaines d'entre elles fixent un âge plafond qui varie de 50 à 65 ans. C'est le cas de *Mentore* et de *Restauration santé*, par exemple, qui n'impose pas de discrimination d'âge en dessous de 65 ans. Cependant, en 2008, la majorité des participants et participantes de

⁶¹² Pour cause d'anonymisation des entreprises, j'évite de les décrire de façon plus précise.

la première étaient âgés entre 25 et 40 ans. Quant à la seconde, on y trouve deux groupes d'âge dominants : ceux de la vingtaine et ceux de la quarantaine. Selon Élise qui coordonne l'insertion, le succès de l'entreprise dépend particulièrement des personnes qui sont dans la quarantaine.

Cela dit, si l'âge demeure une variable importante pour avoir le statut de participants et participantes dans les entreprises d'insertion, c'est la corrélation du facteur d'âge avec un capital culturel (déficient) qui joue véritablement un rôle déterminant en la matière. Il faut entendre ainsi deux dimensions de ce concept bourdieusien. D'une part, le capital scolaire ou le fait de posséder ou non un diplôme reconnu qui permet de doter son porteur d'une valeur conventionnelle et juridiquement garantie que l'auteur appelle capital culturel institutionnalisé. D'autre part, toutes autres compétences acquises en termes de dispositions par corps ou par expérience sociale et professionnelle lorsqu'elles sont valorisées ou légitimées, c'est ce qu'il entend par capital culturel incorporé⁶¹³. Ce sont ces deux dimensions qui entrent dans la distribution du travail salarié au mérite et aussi dans la distribution des individus dans l'espace social.

Dans ces entreprises d'insertion pour jeunes, les participants et participantes sont avant tout des personnes qui ont décroché très tôt de l'école et qui sont sans diplôme. Ils sont prioritairement des jeunes à faible capital scolaire et qui ont peu de dispositions sociales acquises en termes d'expériences professionnelles significatives au sens de ce qui est recherché par l'employeur. Dix-neuf participants et participantes sur 33, soit 57,57 %, ont quitté l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme secondaire. Nombreux sont les responsables à affirmer qu'en moyenne, la scolarité des jeunes tourne autour du secondaire II et III. Selon Élise qui coordonne l'insertion dans *Restauration santé*, avec le problème de santé, le niveau moyen réel de scolarité des bénéficiaires a régressé d'un rang et tourne entre secondaire I et secondaire II. Selon Thérèse qui intervient chez *Écoplus*, l'âge moyen des jeunes est de 22 ans et ils sont caractérisés par un bas niveau de scolarité. À l'entendre, « on a de plus en plus une clientèle jeune, de jeunes décrocheurs qui ne veulent pas retourner à l'école. Ils sont peu scolarisés, avec un secondaire II non terminé. J'en ai même

⁶¹³ Pierre Bourdieu (1973), « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 30, p. 3-6.

une qui n'a pas terminé sa 6^e année. Pis, l'école ne fonctionne pas pour eux. Ils en ont peu d'intérêt. » Selon Thérèse, l'échec à répétition est ce qui les caractérise.

Pour sa part, Balles qui dirige *Manufac* considère l'âge et la motivation comme les seuls critères d'éligibilité dans cette entreprise. Alors que les bénéficiaires sont majoritairement masculins et âgés de 22 ans en moyenne, ils ont un niveau de scolarité inférieur au secondaire 5. Selon Balles, ils sont en échec parce qu'ils ne « gardent pas leurs petits boulots. Et ils ne gardent pas leur travail parce qu'eux-mêmes ils ne sont pas stables ». Quant à l'intervenante Roanne, elle rapporte que ces jeunes déclarent « ne pas garder leur travail parce qu'ils n'ont pas aimé ce qu'ils faisaient ». Ainsi, faute d'intérêt pour leur job, l'abandon est l'alternative. Cela fait dire à l'intervenante qu'ils viennent au parcours d'insertion par désir d'avoir un métier pour avoir un travail plus payant.

Chez le *Charpentier* qui embauchent exclusivement des jeunes, la réalité est très similaire. Comme l'entend la Directrice Florence, il s'agit de « jeunes qui, à 25 ans, n'ont pas atteint le secondaire IV ou V ». En 2008, souligne-t-elle, « 78% des participants avaient un niveau inférieur au secondaire 3 ». Alors qu'ils qui arrivent dans le parcours d'insertion à l'âge de 20 ans en moyenne, « ils sont décrochés dès l'âge de 16 à 17 ans, parfois avant la 6^e année du primaire. Ils savent à peine lire, à peine compter ». Selon Florence, on a affaire avec des « jeunes qui ont perdu les habilités sociales liées à la socialisation scolaire. Ils vivent en développant un « système de débrouillardise fantastique ». En d'autres termes, ils ont acquis un habitus de survie, c'est-à-dire des schèmes de perceptions, d'appréciations et d'actions qui sont générateurs des pratiques⁶¹⁴. Dans le langage de Florence, ces pratiques de survie sont des activités de débrouille dans lesquelles vivent les jeunes désaffiliés dans les marges du système.

Donc, ce sont des jeunes qui ont 20 ans en moyenne quand ils arrivent ici. Mais ils ont décroché depuis plus longtemps du système. Ils ont 20 ans, 25 ans, mais ils ont décroché à l'âge de 16 ou 17 ans du système. Ça fait 3, 4 ans qu'ils ont décroché du système. Maintenant les jeunes décrochent plus vers la 5^e, la 6^e année du primaire. Donc, ça fait souvent vers l'âge de 8, 9 ans. Ça fait souvent 10 ans depuis qu'ils décrochent du système. Non seulement ils savent à peine lire, ils savent à peine compter. Mais, en plus, toutes les habilités sociales, tous ceux que l'école représente

⁶¹⁴ Pierre BOURDIEU (1980), *Le sens pratique*, Paris, Éditions du Seuil.

au sein de la socialisation, pour ces jeunes-là, c'est perdu. Ils développent un système débrouillardise fantastique (Florence, DG de LC)

Florence souligne avec force détails comment ces jeunes, qui ont un sens exceptionnel de la débrouillardise, et ont développé des habitus de survie, arrivent dans le parcours d'insertion. Désaffiliés depuis des années, ils sont parvenus à se faire recruter lorsqu'ils sont au bout de leur limite, de leurs capacités ruinées par des problèmes de santé physique et sentimental.

Et souvent, n'y a rien en dehors de ça. Il n'y a pas de force en dessous de ça parce que c'est la débrouillardise. Ils sont au bout de leurs limites, de leurs capacités parce que ce sont des jeunes qui ont des problèmes de santé physique et souvent de sentiment. Sauf qu'on ne voyait pas, il y a 15 ans, 20 ans, 25 ans ou pas de façon aussi généralisée (Florence, DG de LC).

Dans d'autres entreprises pour jeunes, les bénéficiaires ont un profil beaucoup plus diversifié en termes de capital culturel. C'est le cas chez *Techno-Réseau* et *Club animator*. En ce qui concerne la première, en 2008-2009, 27 % des bénéficiaires ont atteint le secondaire II ou moins et à peu près le tiers se situait entre le secondaire III et le secondaire IV. Cependant, environ 41% de l'ensemble des participants affichaient un capital culturel équivalent au diplôme secondaire ou plus. De plus, affirme Dureson qui coordonne l'insertion, la plupart ont travaillé avant leur admission dans le parcours, mais leur expérience se révélait non significative parce que le travail qu'ils ont fait est largement inférieur à celui occupé dans le parcours d'insertion. L'entreprise a aussi indiqué dans son rapport annuel 2008-2009 que beaucoup de jeunes ont vécu des difficultés d'ordre personnel comme la santé physique et mentale. De plus, près de la moitié des participants et participantes étaient sans revenu et ne bénéficiait d'aucune prestation du gouvernement. Chez le *Club animator*, si les bénéficiaires avaient en moyenne un capital scolaire autour de secondaire III et IV, on y trouve deux autres caractéristiques. Certains avaient leur diplôme secondaire alors qu'ils n'exerçaient aucune activité reconnue depuis lors. D'autres étaient des anciens étudiants de cégep qui s'afficheraient « en année sabbatique », déclare le Directeur Voley. Dans l'ensemble, ils n'ont pas seulement décroché de l'école, ils étaient désaffiliés du système. Selon les termes de Volney, ce sont « des jeunes révoltés », qui avaient des problèmes avec l'autorité. Ils seraient « anti-curriculum vitae ». De plus, ajoute

l'acteur, ils étaient des « jeunes en mouvement » pour qui ce n'est pas normal que ça aille bien. Le Directeur va jusqu'à les comparer avec des personnes « sans domicile fixe » (SDF). Certes, comme le fait remarquer Jeannette qui dirige *Timarché montréalais*, ces jeunes ont de nombreux problèmes : « mais, au moins, ils ont réussi à avoir un toit, à se réfugier quelque part. Ils ne sont pas directement dans la rue ». C'est d'ailleurs une condition *sine qua non* pour faire affaire avec Emploi-Québec. Il faut qu'on ait une adresse. En d'autres termes, il n'y a pas de sans-abris parmi les bénéficiaires. Aussi la caractéristique de jeunes révoltés a-t-elle été soutenue par d'autres acteurs. C'est ce qu'avance également Édouard qui intervenait chez *Écoplus*.

« Ils sont peut-être un peu contre le système aussi. Ils sont révoltés quelque part probablement. En gros, c'est la société. Un adulte, c'est la société, c'est l'autorité. Souvent, ils ont des problèmes avec l'autorité aussi. C'est pour ça qu'ils ne conservent pas leur emploi. Rien que se lever ou se faire dire quoi faire. » (Édouard, Formateur)

Bref, au regard des récits des cadres interviewés, dans les entreprises d'insertion pour jeunes de moins de 35 ans, les bénéficiaires sont caractérisés par un déficit de capital culturel. Ce sont des jeunes qui ont quitté l'école très tôt sans avoir obtenu au moins le diplôme secondaire. En outre, s'ils ont commencé à travailler très tôt, ils n'auront pas réussi à avoir des expériences professionnelles significatives parce qu'ils travaillent de façon épisodique ou parce qu'ils changent de travail constamment. Ce faisant, pour reconstituer le portrait-type des participants et participantes de ces entreprises d'insertion, la dépossession du pouvoir économique, l'âge et le capital culturel déficitaire en sont des caractéristiques majeures sans être exhaustives. Il faut nécessairement prendre en compte une quatrième caractéristique qu'on peut appeler l'origine ethnique et/ou l'expérience migratoire. Ces deux dernières caractéristiques forment un pont entre les entreprises d'insertion pour jeunes et les autres.

5.3.2.1. L'origine ethnique dans les entreprises d'insertion pour jeunes

Eu égard aux conditions d'accès, il existe une corrélation importante entre participation aux entreprises d'insertion, notamment pour jeunes décrocheurs ou désaffiliés, et personnes nées canadiennes, sinon ayant grandi au Québec et au Canada ou qui ont été

socialisées dans ce contexte. Selon le rapport d'*Évaluation des entreprises d'insertion* publié en 2013 par MESS⁶¹⁵, 69 % de l'ensemble des bénéficiaires sont nés au Canada. Mais, ils sont partagés entre personnes de souche québécoise ou canadienne, c'est-à-dire de race blanche et celles des minorités ethniques.

Selon nos données, *Écoplus*, *Manufac* et *Club animator* sont les seules entreprises pour jeunes qui déclarent que leurs bénéficiaires sont majoritairement des personnes canadiennes de race blanche. Dans le cas d'*Écoplus*, l'intervenante Juliette a précisé qu'ils « sont multiculturels bien que les Canadiens et Canadiennes de souche soient en majorité. J'ai de « pure laine anglophone », de « pure laine » d'Halifax, d'Ontario ». Bien entendu, la différence entre le fait d'être « pure laine » et d'appartenir à une minorité ethnique ne change pas l'image de l'échec qui prédomine la représentation de l'intervention sociale⁶¹⁶. De même, selon le directeur Balles, à peine 20% des bénéficiaires de *Manufac* appartiennent aux minorités ethniques. Chez *Club Animator*, le Directeur Volney observe un changement important en termes de diversités ethniques et religieuses. Alors que les minorités étaient autrefois absentes, affirme-t-il en 2008, « on ne sent pas de différence entre les groupes bien que les personnes de souche québécoises et masculines soient toujours dominantes ». Dans d'autres entreprises pour jeunes, on constate de plus en plus une part importante de personnes immigrantes récentes. En 2008-2009, la part d'immigration récente atteignait entre 40-45 % des bénéficiaires chez *le Charpentier*, selon Florence; elle représentait 40 % chez *Techno-Réseau* selon Dureson. Chez *Timarché montréalais*, les jeunes appartenant aux minorités visibles dominant à plus de 70 % des bénéficiaires, s'exclame Jeannette. Cependant, la configuration change dès qu'on passe des entreprises pour jeunes à d'autres qui visent un public plus diversifié en termes de groupes d'âge, mais aussi en termes d'expérience migratoire. Cela a pour conséquence de s'ouvrir à des personnes ayant un plus haut niveau de capital culturel.

⁶¹⁵ Cette étude d'évaluation a été réalisée en cinq temps entre janvier 2007 et juillet 2009, c'est-à-dire au moment où nous conduisons notre étude terrain.

⁶¹⁶ Car, selon l'intervenante Juliette, il est plus difficile pour ces bénéficiaires de « vivre une réussite qu'un échec parce qu'ils sont tellement habitués à l'échec. Ils sont là pour apprendre quelque chose de tangible ».

5.3.3. La prédominance ethnique et le capital culturel dans les entreprises accueillant un public plus diversifié

Mentore, *Village restaurant*, *Reconnaissance immigrante*, la *Carte alimentaire* et *Aménageur* sont flexibles sur la question d'âge et accueillent des nouveaux arrivants. Elles embauchent généralement les personnes de plus de 18 ans. Certaines peuvent fixer un âge limite, mais la réalité est qu'on y trouve parfois un groupe d'âge dominant, à l'instar du cas de *Mentore* dans lequel la majorité des bénéficiaires est âgée entre 25 et 40 ans. Selon Ruisseau qui la dirige, 85 % des bénéficiaires sont des femmes immigrantes appartenues surtout aux minorités visibles. On y trouve des personnes de culture haïtienne, caribéenne, africaine, etc.

La majorité est autour de 25 à 40 ans. 85% sont des femmes, beaucoup d'immigrants. 80 à 85% sont des non-Canadiens, non-Canadiennes qui viennent d'arriver, qui n'ont pas d'expérience de travail ici, qui ont certaines problématiques diverses, des besoins sur la nécessité d'accueil. On fait beaucoup d'intégration. C'est ça. Qu'est-ce que je peux dire ? Des gens qui ont des difficultés personnelles. Comme je disais tantôt, des gens qui ont vécu des choses difficiles dans leurs pays, qui ont mal de conscience en eux, des problèmes conjugaux aussi. (Ruisseau, membre dirigeant de *Mentore*)

Ces bénéficiaires se différencient des autres ci-dessus analysés par leur capital culturel. Selon Ruisseau, bien qu'on puisse y trouver des gens ayant un niveau de scolarité primaire ou secondaire, mais la majorité des immigrantes embauchées ont un diplôme. Certes, ils n'ont pas d'équivalence, mais ils ont besoin d'être placés en emploi pour survivre. Lorsqu'on lui demande est-ce que les immigrants ont le même profil que les autres, il a répondu ceci :

C'était prévu. Si on essaie de généraliser, pour répondre à votre question, les immigrants qui viennent ont plus un profil de personnes qui souvent ont peu de connaissance de ce qu'est Québec. Ils ont peu de connaissance des ressources, ils ne savent pas où se diriger pour trouver un emploi. [...] Non. C'est différent. Les gens de précaire ont un diplôme. Mais c'est sûr que ça n'a pas d'équivalence et ne peut pas se placer. Sachant qu'il faut qu'il mange, c'est que en tant comptable, travailleur sans expérience, trouver un emploi dans ce pays, là, est difficile.

Cela dit, ces bénéficiaires ont bien souvent un diplôme, un capital culturel institutionnalisé, dans le sens de Bourdieu, qui devrait leur garantir une valeur universelle. Le problème est

que leur titre n'est pas reconnu automatiquement parce qu'il est acquis dans un pays étranger. Il faut faire la demande d'équivalence dont la conclusion aboutit rarement à une reconnaissance complète du titre⁶¹⁷. On s'attendra souvent à des exigences complémentaires qui demandent un temps plus ou moins long et des investissements importants pour les satisfaire. Cela peut, au moins, conduire quasiment à court et à moyen terme à une dépossession sociale. Il en est de même pour le capital social incorporé, c'est-à-dire les dispositions par corps qui s'accumulent dans le capital expérientiel. Dans ce cas, les expériences de travail prémigratoires sont également non reconnues. L'admission des personnes immigrantes récentes aux entreprises peut à la fois éviter ou entériner cette double dépossession selon qu'elle consacre ou non la déqualification des concernés. *Mentore* est exemplaire des entreprises d'insertion qui s'ouvrent à ce public cible. Parmi celles-ci, on trouve *Aménageur*, *Carte alimentaire* et *Village restaurant* où la problématique se pose avec beaucoup plus de nuance. Dans ces entreprises, les minorités visibles sont dominants parmi les bénéficiaires. Selon Sultan qui dirige *Aménageur*, les minorités visibles en comptent plus de 90%. Razoteau, pour sa part, qui dirige la *Carte alimentaire* estime que son public est dominé à près 98% par des personnes immigrantes et d'origine immigrante. Tandis que *Village restaurant* compte pour plus de 75% ses bénéficiaires appartenus à une seule minorité visible, s'exclame son coordonnateur d'insertion. Toutes ces entreprises visent au moins des personnes de 18 à 50 ans. Cependant, le capital culturel de leurs participants et participantes attirent l'attention au regard de celui de la *Mentore*.

Selon Vanie qui dirige l'intervention sociale, la plupart des bénéficiaires d'*Aménageur* auraient un niveau de capital culturel correspondant au secondaire II et III. Elle précise aussitôt que dans « la clientèle, il y a des 30 ans qui sont faiblement scolarisés. Donc, la plupart se situent entre le secondaire II et le secondaire III. On peut trouver aussi au niveau primaire, des fois, même si c'est très rare. » Elle ajoute que beaucoup de personnes immigrantes auraient une formation prémigratoire non reconnue au Canada. Alors que plus

⁶¹⁷Voir en ce sens Marie-Thérèse CHICHA et Éric CHAREST (2008), « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal », *Choix IRPP*, Vol. 14, n^o. 2. Selon les auteurs, c'est un processus surtout marqué par l'absence de transparence à différentes échelles de décision. L'évaluation des différents acteurs (universités, ordres professionnels et employeurs) se base sur des critères variables et diversement interprétables, p. 10.

d'un tiers n'a pas fait la demande d'équivalence, celles qui l'ont eue refusent de l'amener à l'entreprise en prétextant qu'elle est égarée au cours des déménagements. Soulignons qu'en principe, l'entreprise d'insertion n'exige aucun diplôme.

Oui. Il y en a beaucoup. On les teste toujours par un examen. Mais la plupart, soit qu'ils ne veulent pas faire l'équivalence, soit qu'ils l'ont faite, mais ils refusent de l'amener. Quand on leur demande de l'amener, ils disent qu'ils ont déménagé et que c'est égaré. Mais beaucoup ont dans leur vie le niveau qu'ici on ne reconnaît pas, une formation quelconque, mais ici on ne la reconnaît pas. Il y a des outils qu'il faut aller chercher comme, par exemple, j'avais un participant qui a eu une formation un peu en prévention de tout genre. Il est animateur tantôt et donnait des formations sur le sida, la grossesse précoce. Là, j'ai dit : ah, si tu préfères exactement la job que tu faisais ; tu vas la retrouver ici. [...]

DONC, COMBIEN SONT CEUX QUI N'ONT PAS D'EQUIVALENCE ?

Je te dirais, peut-être, le tiers. Y a aussi qui l'ont au niveau secondaire, je te dirais peut-être. Maintenant la majorité ont ce niveau de scolarité.

On trouve la même nuance chez Guy qui coordonne l'insertion au *Village restaurant* et, d'une autre manière chez Razoteau, membre dirigeant de la *Carte alimentaire*. Selon Guy, la majorité des participants et participantes du *Village restaurant* ont le niveau de secondaire II tandis que le reste est l'exception. Mais, il précise que les bénéficiaires haïtiens notamment qui dominent, à plus de 75%, ne déclarent pas leur niveau de scolarité réelle ou leur diplôme. Cela paraît être un effet de réseau, dit-il. On leur aurait demandé de ne pas le déclarer. Pour quelle raison alors si, comme Guy le fait remarquer, la demande d'équivalence ne coûte que quelques sous ? Parmi les bénéficiaires, on trouve une dominante féminine. À côté des personnes immigrantes récentes, on trouve aussi des ex-ouvrières qui sont devenues inadaptées. De l'autre côté, Razoteau affirme que « *les bénéficiaires de la Carte alimentaire, à 98%, ce sont de gens qui arrivent de différent pays. Écoutez au moment où je vous parle, dans le temps des Fêtes, il y a 48 nationalités.* » D'un autre côté, il soutient qu'une « *grande partie, 60 à 70% sont des immigrants. J'ai beaucoup d'Africains, des gens qui viennent d'Haïti. J'ai beaucoup d'Arabes qui sont de plus en plus dans le secteur ici. Donc, c'est multiethnique en grande partie.* » Mais ces informations ne sont contradictoires qu'en apparence. D'une part, parce que l'entreprise a un programme d'insertion pour jeunes surtout et une banque alimentaire pour personnes immigrantes. C'est ce qui émerge quand il parle du capital scolaire : « *les participants ont un faible*

niveau scolaire, moindre que le secondaire 3. Ils ont décroché très tôt ». C'est lorsqu'on interroge ce décrochage que Razoteau précise : « *J'en ai quelques-uns de la première génération. Je dirais que la majeure partie c'est la deuxième génération. La première génération s'est relativement intégrée dans les écoles ; c'est la deuxième génération qui a des difficultés là, souvent au niveau des enfants.* » Cette tendance est aussi constatée chez *Reconnaissance immigrante*. Selon l'intervenante Marianne, la plupart des immigrantes ont leur diplôme secondaire et un tiers d'entre elles est arrivée avec un diplôme universitaire non reconnue.

Cela dit, on trouve deux groupes dominants dans les entreprises d'insertion accessibles à tous les groupes d'âge. Il y a les jeunes d'origine ethnique ou issus de l'immigration qui ont été socialisés au Québec et qui ont décroché très tôt. Ils ont un très faible capital scolaire. Ils sont sans diplôme. La plupart arrivent dans le parcours d'insertion à un moment d'épuisement, complètement dépourvus des pouvoir économiques, qu'ils s'agissent d'un revenu de travail, d'aide sociale, d'assurance-chômage ou d'autre type de protection sociale. De l'autre, les personnes immigrantes récentes ont davantage un niveau de scolarité et parfois des titres non reconnus. Faute de diplôme et d'expérience de travail reconnus, ils sont dépossédés et obligés de recourir au parcours d'insertion pour se refaire une vie.

Dans l'ensemble, les récits de pratique des cadres des entreprises d'insertion nous décrivent des bénéficiaires, dont le portrait-type est caractérisé par un capital économique quasiment nul et parfois négatif. La plupart, notamment les jeunes de la deuxième génération, sont dotés d'un très faible niveau de capital scolaire ou culturel. Ce qui joue défavorablement à leur insertion durable dans le marché du travail. Aussi, l'âge et l'origine ethnique sont deux caractéristiques centrales de ces bénéficiaires. Ces derniers sont davantage très jeunes et appartiennent le plus souvent à une minorité visible à l'exception de trois entreprises qui déclarent une certaine dominance de population de souche canadienne.

Conclusion

Nous avons décrit une série des données qui feront l'objet de l'analyse : celles des récits de pratique des dirigeants et intervenants des entreprises d'insertion. Après avoir présenté

les acteurs et actrices, nous avons décrit les principales caractéristiques de ces entreprises. On a vu qu'elles sont habilitées à développer le potentiel de ressources et de pouvoirs des travailleurs et travailleuses marginalisés pour les insérer dans le marché du travail, une fois que des dispositions nécessaires à leur stabilité personnelle ont été transmises. Elles se sont consolidées dans les années 2000 en s'implantant dans des airs périphériques du marché et de l'État. Quel que soit le secteur d'activités, elles ont une visée commune de rendre accessibles des biens et services produits aux petites bourses. Bien qu'elles s'intègrent au mouvement de l'économie sociale, elles se distinguent par une identité spécifique, puisqu'elles sont institutionnellement reconnues comme des entreprises subventionnées de formation à l'employabilité et de lutte à l'exclusion.

Ensuite, sont présentés les participants et participantes du point de vue des responsables d'entreprise. En effet, aussi bien dans les documents gouvernementaux que dans les récits de pratique des acteurs, l'appauvrissement en diverses espèces de capital caractérise les bénéficiaires. La non-possession d'un minimum de capital économique joue un rôle de premier plan à l'accessibilité des entreprises. C'est l'absence de patrimoine possédé en termes de droits de propriétés, de pouvoir économique tel que le revenu, le salaire et la protection sociale que le travail procure au salarié qui y donne accès. Cela-dit, il faut être reconnu, soit comme prestataire de l'assurance-emploi, soit comme prestataire de l'aide sociale, ou soit comme « sans aucun soutien public de revenu ». C'est ce troisième critère considéré comme « encore flou » qui y donne accès aux personnes immigrantes récentes pour se socialiser avec le système social ou le plus précisément avec le marché du travail québécois et canadien.

À cela s'ajoutent d'autres critères centraux. Ce sont l'âge, le capital scolaire ou culturel et l'origine ethnique. Il est montré que toutes les entreprises priorisent les jeunes même lorsque les moins jeunes contribuent plus efficacement à leur succès. De même, le fait de ne pas avoir un capital scolaire de base, c'est-à-dire d'être non diplômé au moins du secondaire, est une condition de non-qualification ou un atout pour se trouver dans un parcours individualisé d'insertion. Les données montrent que bien de personnes détentrices d'un tel diplôme ou d'un autre diplôme dans un métier non porteur, c'est-à-dire non rentable économiquement et générateur de précarité de travail et d'emploi, sont à risque de

déqualification et de se retrouver dans une entreprise d'insertion. De ce fait, on a montré que les caractéristiques des participants et participantes sont plurielles.

Le niveau de déficit de capital scolaire ou culturel varie avec l'entreprise. Même dans les entreprises pour jeunes, ce niveau varie. Par exemple, *Club animator* et *Techno-Réseau* présentaient en 2008 un taux plus élevé de personnes ayant le diplôme secondaire ou un niveau post-secondaire qu'*Écoplus et le Charpentier*. De plus, dans certaines entreprises, ce sont les jeunes qui ont grandi au Québec, qui y ont été socialisés qui présentent le plus bas niveau de capital culturel. Ils sont largement d'origine ethnique et sont moins formés que leurs parents immigrants. On constate ainsi que les entreprises qui accueillent beaucoup de personnes immigrantes récentes ont tendance à reconnaître que leurs bénéficiaires sont surtout affectés non par le manque de diplôme ou de formation, mais par la non-reconnaissance de leurs acquis prémigratoires, entre autres, le diplôme et l'expérience de travail. Dès lors, l'intérêt pour le parcours d'insertion est surtout motivé par le besoin de se socialiser à l'univers québécois ou canadien.

En somme, dans la décennie 2000, les entreprises d'insertion étudiées ici se dessinaient davantage à une population multiethnique. Il s'agit pour l'essentiel des gens appartenant à des minorités visibles qui y recourent pour se réaffilier au système ou pour faire face à des formes quelconques de discrimination et de méconnaissance du marché du travail. Qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger, ils éprouvent continuellement des difficultés à accéder au capital économique. Ainsi, les récits de pratique des cadres d'entreprise attestent qu'à l'arrivée dans l'entreprise, les bénéficiaires ont un capital économique souvent nul ou négatif. Il reste à voir dans quelle mesure ces faits rapportés dans ces récits concordent avec ceux qui émanent des moments de trajectoires sociale et professionnelle des bénéficiaires eux-mêmes qui ont participé à la recherche. En attendant de passer à ce niveau d'analyse, le prochain chapitre traitera de la mission de ces entreprises telle que publiée, mais aussi et surtout telle que mise en œuvre. Cette démarcation nous semble nécessaire pour comprendre le sens de cette mission en rapport avec les transformations du marché du travail et des politiques sociales.

Chapitre 6. De la mission des entreprises d'insertion

Introduction

Ce chapitre analyse la mission des entreprises d'insertion québécoises par rapport aux transformations du marché du travail et des politiques sociales. Cette notion de mission a un double sens managérial et délégataire. Premièrement, elle peut être entendue dans le sens managérial comme « *purpose* ». Selon Samantha Ragot et Blanche Segretin, la notion de « *purpose* » s'entend en gestion comme « un idéal, une visée à long terme, voire cette vision de l'action que poursuivent ensemble les acteurs d'une organisation ou d'une entreprise⁶¹⁸ ». Au-delà de l'intérêt individuel, la cohésion et la coopération entre les membres en dépend. Différente du but ou des objectifs, elle n'est jamais atteinte alors qu'elle constitue cette aspiration fondamentale qui anime l'agir social, la pratique des acteurs⁶¹⁹, et fonde le « futur envisagé ». On peut donc la considérer comme la cause sociale poursuivie ou la raison d'être de l'organisation. Deuxièmement, dans son sens délégataire, elle peut être entendue comme la mission publique désignant toute forme de « prise en charge par les pouvoirs publics de la demande sociale⁶²⁰ ». C'est la poursuite de l'intérêt général dont un agent est investi par suite d'une délégation de pouvoir. Certes, les deux sens peuvent s'accorder en admettant la possibilité que les entreprises d'insertion se définissent autant par rapport à une cause sociale dont elles sont porteuses que par leur

⁶¹⁸ Samantha RAGOT et Blanche SEGRETTIN (2018), « Le concept de mission : généalogie et perspectives », Présentation au treizième congrès du RIODD (Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement durable : « Pour changer ou pour durer : le développement durable en question ». Ils se réfèrent à ce texte fondateur du management avant que le courant maximisateur ait le dessus de Chester I. BERNARD (1938), *The Functions of the Executive*. Cambridge, Harvard University Press.

⁶¹⁹ Pierre BOURDIEU (1981), « Décrire et prescrire. Notes sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 38, p. 69-73. Au sens de l'auteur, l'agir social peut être entendu comme la pratique d'action d'individus ou de groupes visant à faire ou à défaire le monde social conformément à leurs intérêts en produisant, reproduisant ou en transformant les représentations sociales qui les rendent visibles pour eux-mêmes ou pour les autres (p. 69).

⁶²⁰ André MOLITOR (1981), « Missions présentes et futures des administrations publiques », *Bulletin de la Classe des lettres et des sciences morales et politiques*, tome 67, p. 336-358 (p. 340).

habilitation à agir pour le compte d'Emploi-Québec qui leur donne le mandat. Mais, c'est surtout ce deuxième sens que nous interrogeons ici, sachant qu'elles sont, par délégation de pouvoir de ce dernier, dispensatrices d'une mission de service public. Elles constituent un mécanisme social important qui permet, chaque année, à plus de 3000 personnes⁶²¹ en situation de désaffiliation de participer, d'une certaine manière, au marché du travail et de garder ainsi des liens avec le système social. On s'intéresse ici à la singularité de ce mécanisme et aux différents sens de leur mission du point de vue des acteurs et actrices pour traiter par la suite de l'une de nos questions de recherche : en quoi consiste la mission des entreprises d'insertion ? S'agit-il de l'adaptation des travailleurs marginalisés aux transformations du marché du travail, de l'activation des prestataires actuels ou potentiels de l'assistance sociale ou de lutte contre l'exclusion et la pauvreté ? Répondre à cette question, c'est aller au-delà de Pierre Rosanvallon⁶²² qui les associe au développement d'un nouveau secteur de l'économie de service, non marchand, qui vise la resocialisation et le réapprentissage professionnel des personnes assistées sociales.

Avant d'analyser les manifestations empiriques de la mission desdites entreprises, c'est-à-dire ses différentes représentations dans la pratique des acteurs et actrices, nous commencerons par dégager, à partir d'une matrice de la mission telle que diffusée auprès du public, trois catégories d'entreprises poursuivant des missions assez différenciées. Nous soutenons ainsi que cette matrice en soi ne permet pas de comprendre la mission poursuivie par ces entreprises dans le contexte postfordiste. Pour ce faire, nous avançons que l'exclusion, l'activation et la pauvreté sont des traits génériques de ces entreprises qui poursuivent une mission de recapitalisation de leurs bénéficiaires. Cette recapitalisation varie selon qu'elle repose quasi-exclusivement sur le reformatage des dispositions sociales des bénéficiaires ou selon que ce reformatage s'associe à un certain degré de qualification technique ou professionnelle, c'est-à-dire un rapport au métier. Le lien entre la recapitalisation et la resocialisation, c'est-à-dire le reformatage ou la formation des

⁶²¹ Stéphanie GUERETTE (2011), « Les entreprises d'insertion du Québec : un modèle unique d'intervention », https://communityrenewal.ca/sites/all/files/resource/i42011OCT05_Entreprises_d%27insertion01.pdf page consultée le 17 septembre 2020.

⁶²² Pierre ROSANVALLON (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil.

dispositions des bénéficiaires, permet de distinguer trois tendances ou orientations typiques de la mission des entreprises d'insertion. Cette mission peut être tournée (1) vers une adaptation au marché du travail, (2) vers la qualification-resocialisation ou soit (3) vers la lutte contre l'exclusion et/ou la pauvreté. Ainsi, ce qui distingue les entreprises les unes des autres, c'est l'importance accordée au rapport au métier, à la possibilité de continuité ou l'avancement professionnel dans le domaine de formation et la resocialisation forte ou non des bénéficiaires selon leurs caractéristiques.

6.1. Adaptation, qualification ou lutte contre l'exclusion et la pauvreté ?

Comprendre la mission des entreprises d'insertion est une des principales motivations de notre recherche. Quel est le sens de leur intervention en lien avec les transformations des marchés du travail et des politiques sociales dans le contexte postfordiste ? Dans quelle mesure ces entreprises cherchent-elles à donner une qualification professionnelle à leurs bénéficiaires, à les adapter aux besoins du marché du travail ou à lutter contre l'exclusion et/ou la pauvreté ? Pour appréhender ce qu'elles mettent réellement en œuvre, nous avons cherché, dans un premier temps, à répertorier l'ensemble des *Entreprises d'insertion du grand Montréal* pour en établir la matrice de mission poursuivie et en faire une catégorisation. Dans un deuxième temps, nous discuterons de leur mission à partir des récits de pratiques colligés dans le matériau de recherche.

6.1.1. La mission déclarée des entreprises d'insertion sociale

Dans le tableau qui suit, nous présentons les entreprises d'insertion de Montréal et leur public cible à partir des données actuellement disponibles sur le site du Collectif des Entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)⁶²³. On y trouve également l'autodéfinition de la mission d'insertion sociale et professionnelle telle qu'elle est formulée sur le site respectif des entreprises. Dans la dernière colonne est dégagée une catégorisation de leur mission qui tente de pénétrer le sens de celle-ci par rapport au marché du travail.

⁶²³ Voir « Répertoire des entreprises d'insertion ». Tandis que <http://collectif.qc.ca/les-entreprises-dinsertion/repertoire-des-entreprises/?lstEntreprise=&lstSection=&lstCriterias=&lstRegion=Montr%C3%A9al&lstSubsection=#cie-map> page consultée le 26 mars 2020.

Tableau no. 6.1. De la mission des entreprises d'insertion de Montréal

Nbr e	EI de Montréal	Public cible	Mission déclarée	Catégorie
1	EI1	Jeunes prestataires et sans revenus	Venir en aide aux personnes en difficulté face au marché du travail (MT) et leur former au métier	Activation- Qualification
2	EI2	Personnes adultes	Aider les gens à surmonter les problèmes personnels ou sociaux découlant ou causant l'exclusion	Lutte à l'exclusion
3	EI3	Jeunes prestataires, sans revenus et faible scolarité	Travailler à leur insertion durable dans la société et sur le marché du travail en leur faisant acquérir des compétences de travailleurs.	Qualification - Resocialisation
4	EI4	Personnes adultes très jeunes	Les faire vivre une expérience de travail significative en reproduisant toutes les conditions de l'entreprise privée et en se conformant aux exigences et aux attentes du marché de l'emploi	Activation- Adaptation
5	EI5	Prestataires d'aide sociale et personnes sans revenus	Promouvoir la saine alimentation, favoriser l'autonomie et développer la capacité en mettant l'économie au service du social	Qualification - resocialisation
6	EI6	Personnes démunies à faible scolarité	Promouvoir la sécurité alimentaire, contribuer à produire des changements significatifs et combattre l'exclusion sous toutes formes.	Lutte à l'exclusion et la pauvreté
7	EI7	Adultes prestataires d'aide sociale ou sans revenu	Promouvoir leur insertion sociale, leur sécurité alimentaire leur autonomie et les aider à retourner sur le marché du travail.	Activation- lutte à l'exclusion
8	EI8	Adultes et prestataires de sécurité de revenu, sans revenu et sans diplôme secondaire	Favoriser leur insertion socioprofessionnelle adultes dans le marché de l'emploi	Activation- Lutte à l'exclusion
9	EI9	Très jeunes adultes à faible scolarité.	Offrir une passerelle vers l'emploi et favoriser l'initiative, l'ouverture, la motivation, la responsabilisation et l'autonomie.	Activation- qualification
10	EI10	Personnes très jeunes et marginalisées.	Leur offrir un milieu de vie et de travail favorisant leur insertion sociale et professionnelle à partir de la réalité quotidienne	Activation- lutte à l'exclusion
11	EI11	Personnes très jeunes à faible scolarité.	Leur faire vivre une expérience d'insertion sociale et professionnelle en leur permettant d'acquérir des compétences de travail, de développer des connaissances, des habiletés et des attitudes pour qu'ils trouvent leur place dans la communauté et dans le monde du travail	Qualification - resocialisation

12	EI12	Femmes adultes prestataires de sécurité de revenu ou sans revenu	Leur permettre d'intégrer le marché du travail, d'acquérir une première expérience professionnelle significative et une formation en vente et service à la clientèle	Activation-Lutte à l'exclusion/pauvreté
13	EI13	Prestataires de sécurité de revenu et sans revenus	Aider des jeunes en difficultés sociales et professionnelles à se tailler une place sur le marché du travail en leur apprenant les métiers du secteur	Activation-qualification
14	EI14	Jeunes à faible scolarité ou à diplôme non reconnu	Concilier le développement économique, social et environnemental et former les jeunes	Activation-qualification
15	EI15	Jeunes décrocheurs, faible scolarité et fragilité financière, priorité aux prestataires d'aide sociale	Leur permettre de vivre une insertion sociale et professionnelle, harmonieuse et dynamique dans un cadre de formation pour l'action.	Activation-qualification
16	EI16	Personnes adultes vivant avec un problème de santé	Favoriser leur insertion socioprofessionnelle.	Activation-Lutte à l'exclusion
17	EI17	Personnes ou femmes immigrantes en difficulté et sans emploi.	Les aider à sortir de l'isolement, à apprendre un métier afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail et dans la société québécoise.	Activation-Lutte à l'exclusion.
18	EI18	Prestataires d'aide sociale, sans revenu et faible scolarité	Favoriser l'insertion et le développement professionnels grâce au développement d'activités économiques.	Lutte à l'exclusion et à la pauvreté
19	EI19	Personnes adultes éprouvant des difficultés à intégrer le marché du travail.	Faciliter leur insertion sociale et professionnelle en suscitant de l'engagement de chacun à poser des gestes pour préserver l'environnement.	Activation et lutte à l'exclusion
20	EI20	Adultes prestataires d'aide sociale ou sans revenus ans	Favoriser l'autonomie, l'inclusion et l'accès à des ressources pour répondre aux besoins essentiels et servir de tremplin vers le marché de l'emploi	Lutte contre la pauvreté et l'exclusion

Source : Informations relatives aux énoncés de mission disponibles sur les sites d'internet des entreprises et dans le répertoire du Collectif des entreprises d'insertion en ligne.

Pénétrer ce sens est d'autant plus nécessaire qu'on sait que le cadre de reconnaissance de ces entreprises par l'État québécois a permis de financer leurs activités, qui sont strictement liées à la mission, avec le soutien du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec⁶²⁴. En effet, lorsqu'on fait le tour des sites internet d'une vingtaine

⁶²⁴ Marco ALBERIO et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2014), « Les entreprises d'insertion et la sortie de crise : entre la mission sociale, activité économique et relation avec les pouvoirs publics », *Télescope*, Vol. 20, n°. 1, p. 128-149.

d'entreprises d'insertion du grand Montréal⁶²⁵, neuf sur 20 s'adressent exclusivement aux jeunes âgés jusqu'à 35 ans⁶²⁶. On peut dire que ces derniers en sont le groupe cible privilégié, puisque toutes les entreprises ont un critère inclusif d'admission favorable aux jeunes. Quant aux autres, cinq visent les adultes de 18 ans et plus tandis que sept autres définissent un âge plafond qui varie entre 50 et 60 ans. Aussi, bien qu'une seule des vingt entreprises écrive avoir un objectif de « sortir le plus grand nombre de personnes possible de la dépendance à la sécurité de revenu », ce tableau laisse voir qu'elles partagent toutes en commun un rôle d'activation sociale, au sens de remettre au marché les bénéficiaires actuels ou potentiels des prestations de la sécurité de revenu⁶²⁷. C'est d'ailleurs ce qu'a suggéré l'économiste François Delorme, dans son étude pour le compte du CEIQ, lorsqu'il parle de « la mesure "entreprises d'insertion" » et de son efficacité pour les gouvernements québécois et canadien⁶²⁸. Sans entrer ici dans la polarisation du débat sur l'activation autour d'une nature libérale ou sociale-démocrate, la notion aide à clarifier le mandat qu'elles ont reçu d'Emploi-Québec. Au sens de Jean-Claude Barbier, elle renvoie à l'idée de la « nouvelle activation », entendue comme la velléité systématique à « insérer tous les membres de la société dans la norme commune de l'emploi »⁶²⁹. Cette velléité a une double implication qui consiste, d'une part, à réformer les liens explicites entre le droit à la protection sociale et l'activité professionnelle, le seul fait d'être actif, d'avoir un travail quelconque dans le marché du travail, et, d'autre part, à renforcer des obligations de

⁶²⁵ Selon le répertoire publié par le Collectif des entreprises d'Insertion, il y en a 19 à Montréal. Mais, *Le boulot vers* n'y figure pas. <http://collectif.qc.ca/les-entreprises-dinsertion/repertoire-des-entreprises/?lstEntreprise=&lstSection=&lstCriteria=&lstRegion=Montr%C3%A9al&lstSubsection=#cie-map> page consultée le 22 mars 2020.

⁶²⁶ Il importe de préciser ici que, de la deuxième moitié des années 2000 à nos jours, le nombre d'entreprises ainsi que les critères d'admissibilité sont très constants.

⁶²⁷ Daniel DUMONT (2009), « Les traductions de l'activation. La douce européanisation des systèmes nationaux de protection sociale », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 63, n° 2, p. 1-94. Selon l'auteur, l'activation renvoie à l'ensemble des mesures à « resserrer les liens entre la sécurité de revenu et la politique de l'emploi, et plus précisément à rapprocher les bénéficiaires de prestations de la sécurité sociale de la perspective d'une participation au marché du travail » (p. 17).

⁶²⁸ François DELORME (2015), *Étude d'impacts socio-économique des entreprises d'insertion du Québec, Montréal, Collectif des entreprises d'insertion*. https://passerelles.quebec/system/files/upload/documents/posts/delorme_2015_entreprise_insertion_mise_a_jour.pdf consultée mars 2020.

⁶²⁹ Jean-Claude BARBIER (2009), « Le *workfare* et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien ? Contribution à un bilan qui reste à faire », *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 23-36, [p. 26].

participation au marché imposées aux prestataires. Cela dit, l'invention autant que l'inventivité des entreprises d'insertion semblent se situer au cœur de ce contexte. N'est-ce pas cela qui leur consacre l'identité et la reconnaissance d'organisme d'employabilité ? De ce point de vue, l'activation peut en être vue comme une caractéristique générique, c'est-à-dire transversale à toutes les entreprises d'insertion.

Toutefois, quant à la saisie de leur mission par rapport au mandat d'Emploi-Québec, l'imprécision est la règle sitôt qu'on interroge le sens de l'insertion sociale et professionnelle. Bien qu'on sache qu'elles sont toutes des entreprises en employabilité utilisant une approche globale d'intervention sociale pour opérer des changements chez leurs participants, il est difficile de dire en quoi consiste réellement cette mission sans ambivalence. En analysant l'autodéfinition de leur mission, il semble qu'elles puissent se classer dans trois catégories selon qu'elles mettent l'accent sur le problème motivant leur action ou l'individu en soi comme cause sociale : 1) lutte contre exclusion et la pauvreté ; 2) la qualification/resocialisation des participants ; et 3) l'adaptation au marché du travail.

6.1.1.1. Première catégorie : lutte à l'exclusion et à la pauvreté

Onze des vingt entreprises de Montréal déclarent une mission davantage tournée vers la lutte à l'exclusion et à la pauvreté. Dans ce cas aussi, il n'est pas toujours possible d'établir le sens de la mission en rapport avec le marché du travail sans ambiguïté. Par exemple, une entreprise mentionne avoir pour mission de rendre l'organisation et les bénéficiaires autonomes par le renforcement de leurs capacités et de leur rôle social en vue d'un développement responsable. Cette quête d'autonomie peut avoir un double sens : sortir les prestataires de la sécurité de revenu de leur dépendance et rompre avec la pauvreté des conditions de vie qu'ils ont vécue ou vivent encore à travers son service de restauration à prix modique. Ce qui associerait l'activation sociale à une stratégie de lutte contre la pauvreté. Pour ce faire, il faut lier l'énoncé de mission déclarée avec les objectifs poursuivis en rapport avec l'approche globale de l'entreprise qui porte à resocialiser les gens, au sens de les transformer, de les outiller pour se prendre en main. Dans la même veine, en 2008, une autre entreprise qui a créé un service de restauration pour des familles et individus démunis de son quartier d'installation, elle décrivait son public cible comme étant « pauvre

et marginalisée» présentant «de sérieux problèmes de sous-alimentation et de malnutrition». C'est pourquoi elle s'est engagée dans la lutte à la pauvreté. Quant à sa mission, elle entend développer l'autonomie et la capacité d'action de ses bénéficiaires en socialisant l'économie. Ce faisant, sa mission est passée de la lutte à l'exclusion et à la pauvreté à une mission de qualification des membres et de socialisation de l'économie. Les différents organismes de cette catégorie se définissent d'une manière ou d'une autre par rapport à la double problématique de l'exclusion sociale ou de lutte contre la pauvreté qui se croise avec celle de l'activation des prestataires d'assurance-emploi ou d'assistance sociale. Ils se différencient vis-à-vis d'autres entreprises qui s'adressent à une clientèle aussi pauvre et en proie à l'exclusion, mais qui se trouve confrontée également à la problématique de marginalisation et sous-scolarisation.

Si l'exclusion, au sens de Martine Xiberas est le fait de ne pas avoir accès et de ne pas pouvoir participer aux échanges sociaux⁶³⁰, la pauvreté, d'après Amartya Sen, renvoie à l'absence de capacités d'action garantissant une importance sociale reconnue et son implication dans les échanges sociaux⁶³¹. En ce sens, être exclus rime avec la pauvreté. On peut parler de lutte contre la pauvreté et l'exclusion en termes de triple processus d'accès à l'emploi, au revenu et à la protection sociale garanti par l'État salarial. Autrement dit, la lutte contre l'exclusion et la pauvreté s'inscrit dans une démarche d'accession aux trois dimensions du rapport à la société moderne représentées par l'État, le marché et la société civile. Dans cette perspective, la lutte à l'exclusion et à la pauvreté est irréductible à une participation au marché du travail (activation sociale), à une simple implication dans des réseaux de sociabilités familiaux et communautaires aussi bien qu'au fait d'avoir accès à un revenu de dernier recours. Une telle lutte est inconcevable en dehors d'un mouvement de solidarité sociale qui permet de recapitaliser et de connecter les personnes aux prises aux grandes difficultés à des réseaux d'action spécifique. Telle est une première catégorie qu'on peut dégager de la matrice (tableau 6.1) de mission des entreprises d'insertion à côté de la catégorie qualification-resocialisation.

⁶³⁰ Martine XIBERRAS (1993), *Les théories de l'exclusion : pour une construction de l'imaginaire de la déviance*, Paris, Méridiens Klincksieck.

⁶³¹ Amartya SEN (2000), *Repenser L'inégalité* (traduit de l'anglais par Paul Chemla), Paris, Éditions du Seuil.

6.1.1.2. Deuxième catégorie : qualification-resocialisation

Dans cette seconde catégorie, sept entreprises sur 20 mettent un accent particulier sur l'apprentissage du métier, la formation, les compétences ou les aptitudes à développer. En d'autres termes, elles visent à changer les *habitus* ou mieux les systèmes de dispositions durables ou transposables que génèrent les pratiques des bénéficiaires. Toutes ces entreprises ont la particularité de viser les jeunes marginalisés, ayant un très faible capital scolaire (en-deça du diplôme secondaire) et parfois en butte à des difficultés de santé, de problèmes liés à la toxicomanie, psychologiques ou dépressifs. C'est la situation de ceux et celles qu'on désignait souvent comme des « cas lourds », des gens qui ont vécu l'échec à répétition. Il faut y ajouter aussi le fait d'être sans expérience significative, notamment québécoise ou canadienne, ou d'avoir un capital scolaire ou culturel non reconnu. Pour ces jeunes généralement en dessous de 35 ans, la lutte à l'exclusion ou à la pauvreté chevauche sur la question des attentes collectives, des choix générationnels et des valeurs qui ne s'alignent pas toujours avec celles du monde du travail. Pour eux, le besoin d'intériorisation ou d'incorporation des valeurs du monde du travail s'impose d'autant plus avec acuité qu'ils sont susceptibles de se révolter, de « péter les plombs », comme on dit. Agissant sur cette problématique, une entreprise a tenu à souligner que les jeunes qui y arrivent viennent, les uns pour « acquérir des compétences de travailleurs et préciser un projet professionnel », une qualification professionnelle, et, les autres, pour changer leurs habitudes de vie et guérir leurs vieilles blessures. L'entreprise se donne pour mission de resocialiser les bénéficiaires, c'est-à-dire de transformer leurs dispositions. Plus qu'ailleurs, les entreprises de ce groupe qui ont pour public cible les jeunes décrocheurs ou marginalisés tendent à renforcer la dimension socialisatrice de leur mission. Probablement, les acteurs portent à croire que « le travail en soi permet de resocialiser les participants, c'est-à-dire de briser leur isolement et de recréer du lien social »⁶³² alors que le médium économique est considéré dans bien des cas comme un prétexte pour l'intervention sociale. Cela renvoie à la question de la qualification de potentiels travailleurs recrutés pour leur non-qualification et leurs dispositions à apprendre. Un tel accent porte soit sur la

⁶³² Carole LADEUIX sous la direction de Benoît LÉVESQUE et Louis FAVREAU (2000), *D-Trois-Pierres : une ferme agrotouristique d'insertion socioprofessionnelle*, Montréal, Cahiers du CRISES, ES0002, p. 13.

qualification ou la requalification de la personne soit sur une sorte de resocialisation par le travail qui vise à refaçonner leurs formes d'être et leurs façons de faire. Voilà pourquoi nous appelons cette catégorie « qualification-resocialisation ».

Bien entendu, on a affaire ici avec des non-qualifiés au sens bourdieusien puisqu'ils sont *a priori* sans diplôme garantissant une compétence de droit. En effet, selon Bourdieu et Boltanski, la qualification s'entend généralement comme « une valeur universelle et relativement intemporelle » que les titres scolaires attribuent à ceux et celles qui les possèdent, ce qui tend à les constituer en des êtres universels⁶³³. Cela fait dire à la sociologue Marcelle Stroobants que la qualification est ce processus social permettant d'établir une « relation d'équivalence entre les qualités jugées acquises par les travailleurs et celles jugées requises par les travaux »⁶³⁴. C'est la perspective relationnelle de la qualification comme capacité reconnue à faire tel ou tel type de chose ou de mission. Mais, depuis un certain temps, cette vision de la qualification a été mise en cause par une approche gestionnaire de la compétence, définie comme un portefeuille de compétences individuelles, incluant les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être. Ces compétences individuelles sont susceptibles d'être entretenues et développées pour que la personne soit employable⁶³⁵. Pour certains auteurs, cette approche a la particularité de rompre avec non seulement le poste de travail, mais aussi avec l'idée de reconnaissance de la qualification comme processus négocié. Elle nie les enjeux de ce processus en postulant que l'employabilité, la capacité générale à être en emploi, est une pure fonction de compétences individuelles⁶³⁶. Elle relève de sa seule responsabilité individuelle, celle de nourrir son « employabilité ». Selon Marcelle Stroobants, ce que cette approche prend en compte et considère comme une innovation, ce sont des « compétences sociales », c'est-à-dire des

⁶³³ Pierre BOURDIEU et Luc BOLTANSKI (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 1, no. 2, p. 95-107. Selon eux, « le titre universalise le "travailleur" parce que, analogue à la monnaie, il en fait un "travailleur libre" au sens de Marx, mais dont la compétence et tous les droits corrélatifs sont garantis sur tous les marchés » (p. 98).

⁶³⁴ Marcelle STROOBANTS (2002), « La qualification ou comment s'en débarrasser » dans Joaquin DOLZ et al. *L'énigme de la compétence en éducation*, De Boeck Supérieur, p. 61 à 73, [p. 62].

⁶³⁵ Sabrina LOUFRANI-FEDIDA et Ève SAINT-GERMES (2013), « Compétences individuelles et employabilité : essai de clarification de leur articulation », *@GRH*, no. 7, p. 13-40.

⁶³⁶ *Ibid.*

compétences informelles dites sociales et non codifiées : les comportements et les attitudes motivés et responsables, l'autonomie, les capacités relationnelles ordinaires⁶³⁷. Donc, elle récuse le capital technique lié à la possession d'un métier pour des systèmes de dispositions sociales, de nos jours, valorisées dans le marché de l'emploi. En se dissociant ainsi de toute régulation, l'approche par compétence souscrit à la dynamique néolibérale qui prône la rupture aussi bien avec le taylorisme qu'avec le fordisme. C'est en ce sens que Colette Bernier citée par Sylvie Monchatre se positionne dans le débat opposant la qualification et la compétence au Québec. Cette dernière, dit-elle, a une grande répercussion à travers la question de la formation continue qui est piégée, instrumentalisée parce qu'on la considère comme « la solution idéale au problème de l'emploi ». Alors même que la formation est assujettie à des formes de mise au travail coercitives, elle est aussi « érigée en levier de sécurisation des trajectoires ».⁶³⁸ C'est dans ce sens qu'il faut comprendre comment la question de la qualification versus compétence se joue pour les personnes sans aucun titre qualifiant. Il s'agit pour certains de la marque particulière des entreprises d'insertion qui, par leur accréditation institutionnelle, sont habilitées à donner une formation à la fois professionnelle, sociale et psychosociale à leur clientèle⁶³⁹. Cela consiste à doter les participants des dispositions professionnelles, appelées les compétences transférables, et d'un capital technique, le rapport au métier, qui les rend qualifiables ou socialement compétents pour pouvoir s'insérer en emploi dans le marché du travail. Ce serait donc le sens de la mission sociale.

6.1.1.3. Troisième catégorie : l'adaptation

Toujours dans le tableau précédemment exposé ici constituée, deux entreprises sur 20 sont classables dans une mission tournée vers l'adaptation. L'une d'entre elles déclare vouloir reproduire l'ensemble des conditions de l'entreprise privée. Elle cherche aussi la conformité totale avec les exigences et les contraintes du marché du travail. C'est ce que

⁶³⁷ Marcelle STROOBANTS (2002), *op. cit.*

⁶³⁸ Sylvie MONCHATRE (2012), « La formation à l'épreuve de la "société du risque", Formation emploi, no. 117, p. 132-139 ; Colette BERNIER (2011), *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main d'œuvre au Québec*, Québec, Presses universitaires de l'Université Laval.

⁶³⁹ Marco ALBERIO et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2014), *op. cit.*

nous appelons une mission d'adaptation du public cible aux besoins du marché de l'emploi ou du travail. Ce qui pourrait être une tendance très peu déclarée. À en croire Pascale Dufour, Alexandra Dobrowolsky, Jane Jenson, Denis Saint-Martin et Deena White, la visée d'une mission d'employabilité peut aller au-delà de la simple insertion. Selon eux, la réforme canadienne qui considère les dépenses sociales envers les enfants et les familles comme un investissement social productif dans le futur s'inscrit dans un cadre de dépriorisation de la redistribution des richesses. Elle vise surtout à générer une « main-d'œuvre souple et capable de s'adapter aux changements technologiques et aux pratiques de précarité du travail » tout en relégitimant l'action de l'État en partenariat avec les acteurs privés⁶⁴⁰. Dans le débat opposant la qualification et la compétence, tout un courant de pensée dans l'approche par la compétence semble tourner vers la question de l'adaptation des travailleurs et travailleuses. Sabrina Loufrani Fedida et Ève Saint-Germes en sont des représentantes. Selon ces auteures, les compétences comme attributs des individus peuvent s'affranchir pleinement de la situation de l'emploi. Elles se basent sur une revue de littérature dans laquelle elles découvrent la difficulté des employeurs 1) à décrire et à prévoir les compétences nécessaires à leurs employés ; 2) à délimiter et à communiquer à ces derniers des attentes complexes et les outils pertinents d'évaluation ; et 3) surtout à penser et à opérationnaliser la transférabilité des compétences. Pour pallier cela, elles postulent, par analogie à la firme performante qui sait s'adapter en intégrant, reconstruisant et reconfigurant ses compétences internes et externes, que la personne est supposée capable d'adapter ses compétences aux besoins du marché du travail pour garantir son employabilité. C'est cela qui traduirait les capacités d'une personne à progresser non seulement dans et hors d'un emploi donné, mais aussi dans et hors sa profession. Ce pas, une fois franchi, leur permet d'aller plus loin que les principaux tenants de la logique de la compétence.

« Les notions traditionnelles de savoir, savoir-faire et savoir-être ne suffisent pas pour définir les compétences individuelles. Il faut se tourner vers le savoir-devenir qui exprime la capacité à évoluer : c'est un état d'esprit qui permet d'élargir et

⁶⁴⁰ Pascale DUFOUR, Alexandra DOBROWOLSKY, Jane JENSON, Denis SAINT-MARTIN et Deena WHITE (2007), « L'investissement social au Canada. Émergence d'un référentiel global sous tension, Working Paper # 14, p. 1-21.

d'actualiser ses points de repères selon les situations. Nous considérons que c'est dans cette dimension du savoir-évoluer que le modèle du salarié-acteur prend tout son sens, davantage que dans le savoir-être, et que la capacité dynamique à l'emploi s'appuie sur le développement et la mobilisation du savoir-évoluer, bien plus que ceux du savoir-être. »⁶⁴¹

Dans ce cas, il s'agit de compléter le savoir-être, le fait de se doter des aptitudes sociales et des dispositions relationnelles qui valent des qualifications, des qualités requises à l'emploi. Pour être employable, l'individu doit être capable de mettre à point son image, son parcours et de pouvoir également investir en temps et lieu de manière à « développer et à faire fructifier son capital humain, social, culturel de manière autonome et proactive ». S'appuyant sur Van der Heijde, Loufrani-Fedida et Saint-Germes appellent à deux types d'adaptation : l'adaptation passive qui repose sur la flexibilité et la résilience personnelle et l'adaptation active ou proactive qui se base sur l'artificialisation et l'optimisation. À en croire les auteures, de telles dispositions sont dites individuelles parce qu'elles relèveraient de la personnalité plutôt que de l'organisation. Dans cette optique, il semble exister une tendance minoritaire de la mission de l'insertion sociale et professionnelle conçue en termes de capacités à s'adapter. Elle paraît minoritaire par rapport aux deux autres catégories (lutte à l'exclusion et à la pauvreté, qualification-resocialisation).

Bref, ce tour d'horizon de la mission des entreprises d'insertion de Montréal telle que promue sur la place publique sur leur site respectif nous a permis de l'interroger par rapport au marché du travail. Cela nous amène à l'idée que l'activation en est une caractéristique générique. Du coup, nous soutenons que les entreprises mettent en œuvre un mode d'intervention assez similaire visant à recapitaliser les exclus. Cette recapitalisation passe soit par la recomposition des dispositions sociales des bénéficiaires, soit par une certaine qualification technique, professionnelle au métier. Selon l'accent mis sur les dispositions sociales, la qualification professionnelle ou d'autres facteurs influençant la situation des bénéficiaires, la mission de recapitalisation mise en œuvre

⁶⁴¹ Sabrina LOUFRANI-FETIDA et Ève SAINT-GERMES (2013), *op. cit.* p. 29. Le modèle du salarié-acteur est bien une théorie de l'adaptation du travailleur conçu comme un entrepreneur de soi-même qui, à la manière de l'entreprise capitaliste performante, incarnent les compétences traversables. C'est ce qu'elles appellent les savoir-évoluer. « Les savoir-évoluer renvoient aux capacités d'un individu à s'adapter à des situations nouvelles, faire globalement l'apprentissage de nouvelles compétences, révéler ses potentiels cachés, et même en quelque sorte apprendre à apprendre pour évoluer au sein d'environnements changeants » (p. 29).

s'oriente tendanciellement vers l'adaptation, la qualification-resocialisation ou vers la lutte contre l'exclusion et/ou la pauvreté. Ce sont ces trois orientations qui permettent de mieux comprendre l'exécution de leur mandat vis-à-vis d'Emploi-Québec. En nous appuyant sur le matériau de recherche, les récits de pratique des gestionnaires et intervenants, la section qui suit en fait le point.

6.1.2. Les critères de catégorisation de la mission

Dans la catégorisation des trois types de capitalisation (adaptation, qualification-resocialisation et lutte à l'exclusion et à la pauvreté), l'activation, l'exclusion et la pauvreté n'entrent pas en ligne de compte parce qu'elles sont des traits génériques du public cible et du champ d'action des entreprises d'insertion. Elles ne contribuent à différencier les entreprises qu'en lien avec leur histoire et leur public. Le tableau qui suit montre quatre critères en fonction desquels se distingue la catégorisation des entreprises.

Tableau no. 6.2. Critères de notre catégorisation

Critères/catégorisation	Lutte à l'exclusion et à la pauvreté	Qualification-resocialisation	Adaptation
Exclusion	Caractéristique générique et historique forte	Caractéristique générique	Caractéristique générique
Pauvreté	Caractéristique générique et historique forte	Caractéristique générique	Caractéristique générique
Activation	Caractéristique générique	Caractéristique générique	Caractéristique générique
Public cible (les bénéficiaires)	Personnes démunies ou immigrantes en majorité	Jeunes divers ou marginalisés	Jeunes divers ou marginalisés
Métier	Parfois porteur	Porteur	Peu porteur
Avancement dans le métier	Incertain	Probable	Incertain
Resocialisation	Faible	Forte	Forte

Tableau de l'auteur

Ces quatre critères de recapitalisation qui permettent de catégoriser les entreprises étudiées sont le métier ou la formation professionnelle, la possibilité d'avancement dans le métier, la place accordée à la resocialisation des personnes cibles et les caractéristiques spécifiques de ces dernières. Dans la catégorie de lutte contre l'exclusion et/ou la pauvreté, l'exclusion et la pauvreté ne sont pas seulement des traits génériques de l'entreprise, elles pèsent lourdement dans leur histoire et leurs activités. Deux autres critères jouent un rôle déterminant dans le classement. D'une part, le public cible (les bénéficiaires) est constitué de personnes sans capital reconnu alors qu'elles ne sont pas nécessairement caractérisées par des sociabilités marginales ou déviantes. En conséquence, elles n'ont pas grand besoin d'une resocialisation ; elles pourraient même y offrir une résistance forte au point parfois de considérer l'aide psychosociale comme une offense à leur subjectivité. De plus, le secteur d'activité n'est pas toujours porteur et la possibilité d'avancement est souvent incertaine. Cependant, deux entreprises dans cette catégorie se distinguent nettement des

autres. L'entreprise *Aménageur* est dans un domaine qualifiant et offre un avenir bien probable à ceux et celles qui décident d'évoluer dans ce secteur. Elle aurait pu être classée dans la catégorie requalification pour cette raison. Mais, le choix du secteur est originalement déterminé par l'objectif de lutte contre la pauvreté et le fait que ce secteur est régi par le décret sur le Comité paritaire obligeant un salaire au-dessus du salaire minimum. De même, les participants de la *Reconnaissance immigrante* ont la possibilité d'y acquérir un métier qualifiant, mais en déclin dans les pays industrialisés. Beaucoup de personnes ayant une riche expérience de travail dans le secteur courent le risque de la déqualification et se voient obligées de refaire un parcours d'insertion pour retourner sur le marché du travail. Ainsi, le poids historique de l'entreprise dans la lutte contre l'exclusion de la population cible nous porte à la classer dans cette catégorie.

Au niveau de la catégorie qualification-resocialisation, l'exclusion et la pauvreté demeurent un trait générique. Ce qui les distingue des autres entreprises, ce sont surtout les critères *métier, avancement dans le métier, le public cible et la resocialisation*. Elles donnent la possibilité aux participants et participantes d'en sortir avec un pré-métier tout au moins. Lorsqu'ils arrivent à s'insérer en emploi dans le marché du travail, ils/elles peuvent opter pour poursuivre la formation dans l'entreprise et décrocher un diplôme technique minimal. Nous considérons dans ce cas que le secteur est porteur d'avenir et d'avancement professionnel. Aussi le public cible est-il souvent des jeunes marginalisés dont le parcours social ou professionnel incite à une resocialisation forte. On considère alors que leurs sociabilités et valeurs sont peu conformes aux attentes du monde du travail. C'est ce qui expliquerait dans une certaine mesure leur instabilité d'emploi dès qu'on fait abstraction des caractéristiques du marché du travail.

En ce qui concerne la catégorie d'adaptation, elle se distingue des deux premières par le faible poids du métier, soit parce que le secteur d'activité est jugé marginal par des acteurs et peu prometteur en matière d'insertion en emploi plus ou moins durable, soit parce que le capital technique transmis est inadapté ou considéré de peu d'importance par des acteurs concernés. Tandis que le métier est peu porteur, l'exclusion et la pauvreté correspondent à une caractéristique générique, deux critères en constituent la marque. Le public cible est formé de jeunes d'origine diverse dont certains sont enclins à des dispositions sociales

marginales par rapport aux attentes du marché de l'emploi. Ce qui les expose souvent à des conditions de resocialisation visant à les rapprocher des attentes collectives du monde du travail. D'où le besoin de les faire vivre une expérience de travail qui tend à reproduire la réalité du marché du travail et se rapproche des exigences et contraintes de cette dernière. Ces entreprises tendent à renforcer l'idée de la resocialisation par le travail en accentuant la question de la transférabilité des compétences pendant que les bénéficiaires généralement issus des centres jeunesse résistent fortement à la rationalisation de leurs comportements. En d'autres termes, dans la catégorie d'adaptation, la formation au métier est davantage considérée comme un prétexte pour l'intervention sociale et psychosociale visant à changer les gens et à leur conférer un habitus de travailleur et de travailleuse.

Jusque-là, le schéma d'analyse esquissé vise à répondre à une de nos questions théoriques, à savoir la mission des entreprises d'insertion consiste-t-elle à activer les exclus, à les adapter aux besoins du marché de l'emploi ou du travail ou à lutter contre l'exclusion et la pauvreté ? Cette esquisse est basée sur notre perspective théorique selon laquelle les entreprises d'insertion sont un espace intermédiaire entre l'exclusion, la mise à l'écart des espaces de pouvoir favorisant la réalisation de soi, dont l'emploi et la protection sociale, et l'insertion, l'implication personnelle dans des structures sociales significatives garantissant la réalisation de soi, comme la participation au marché de l'emploi ou du travail, l'accès à la protection sociale et l'appartenance sociocommunautaire. Ainsi, l'exclusion est cette dépossession extrême ruinant complètement son importance sociale qui mène au déni de reconnaissance et au mépris social. Dès lors, la mission des entreprises d'insertion ne peut être autre que la recapitalisation des exclus leur permettant de s'insérer ou de se réinsérer dans ces structures sociales significatives. Voilà pourquoi nous avons soutenu que seule la recapitalisation des exclus en capital économique (biens, revenu et patrimoine), en capital culturel (dispositions incorporées, objectivées ou institutionnalisées) et en capital social (connexions à des réseaux de pouvoirs significatifs) peut renverser l'exclusion sociale en tant que dépossession extrême. C'est en vertu de cela que nous avons cherché à montrer que l'activation, l'exclusion et la pauvreté sont des traits génériques du champ d'intervention des entreprises d'insertion. Dans cette veine, ce qui informe de leur mission en rapport avec le marché de l'emploi ou du travail et les politiques sociales, ce sont les capitaux réellement transmis aux participants et participantes. Ces capitaux varient en

fonction du penchant spécifiquement ancré des activités des entreprises dans la lutte à l'exclusion et à la pauvreté, dans la qualification-resocialisation et l'adaptation des vaincus aux transformations du marché du travail et des politiques sociales. Le tableau no. 4 présente la matrice de la mission qui ressort de nos données.

Jusque-là, notre objectif a été de concevoir la matrice qui fonde l'analyse de mission d'insertion sociale et professionnelle des entreprises d'insertion et d'exposer les principes de génération des catégories en lien avec le marché du travail. Pour en faire la démonstration en recourant aux récits des acteurs, nous mettrons d'abord en exergue la vision générale de la mission des entreprises d'insertion. En outre, nous expliciterons les trois tendances. Nous leur avons posé deux questions centrales : c'est quoi le sens ou même l'essence du travail d'insertion qu'ils réalisent en entreprise d'insertion ? Quelle est la mission véritablement poursuivie ?

Tableau no. 6.3. Matrice de la mission des entreprises d'insertion échantillonnées

EI de l'échantillon	Mission déclarée	Catégorie
Aménageur	Lutte contre la pauvreté et formation par expérimentation	Lutte à l'exclusion et la pauvreté
Ameublement	Venir en aide aux personnes en difficulté et formation au métier	Requalification-resocialisation
Avenir	Reproduction de toutes les conditions de l'entreprise privée	Adaptation
Carte alimentaire	Lutte à l'exclusion et développement des habiletés personnelles, sociales et compétences transférables	Lutte à l'exclusion et à la pauvreté
Charpentier	Acquisition de compétence de travail et choix professionnel	Qualification-Resocialisation
Club d'Animateur	Réinsertion sur le marché du travail	Qualification-resocialisation
Écoplus	Responsabilisation, acquisition d'autonomie, estime de soi et goût du travail	Adaptation
Édit-quartier	Cadre pédagogique aidant les jeunes à acheminer vers le marché du travail	Qualification-resocialisation
Timarché montréalais	Réinsertion sur le marché du travail et transformation des comportements	Adaptation
Manufac	Leur donner une expérience d'acquisition de compétences de travail, de connaissances et d'habiletés	Qualification-resocialisation
Restauration Santé	Réinsertion sociale et professionnelle	Lutte à l'exclusion et à la pauvreté
Reconnaissance immigrante (RI)	Métier, lutte contre l'exclusion et l'isolement	Lutte à l'exclusion et à la pauvreté
Mentore	Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des exclus et leur engagement social	Lutte à l'exclusion et à la pauvreté
Techno-Réseau	Concilier le développement économique, social et environnemental et former les jeunes	Qualification-resocialisation de l'économie
Village Restaurant	Combattre la pauvreté et l'exclusion	Lutte contre la pauvreté et l'exclusion

Tableau de l'auteur à partir de ses données d'enquête.

6.2. La recapitalisation des bénéficiaires : la double connotation de la mission

Sur la base de l'analyse, il y a lieu d'observer dans cette matrice que toutes les entreprises poursuivent une visée d'insertion professionnelle, celle d'assurer l'accession à l'emploi de leurs bénéficiaires potentiels. Et cela, bien que certaines d'entre elles situent leur action dans le cadre de la lutte contre l'exclusion et/ou la pauvreté, tandis que d'autres tendent à définir leur mission beaucoup plus en lien avec l'économie sociale, c'est-à-dire autour d'une visée de socialiser l'économie. Mais, dans nos entretiens, dirigeants et intervenants sont unanimes à recentrer leur mission sur l'individu, même si la préparation à l'emploi est leur finalité. Les discours sont les uns plus explicites que les autres. Pour s'en convaincre, suivons Jeannette, une dirigeante d'entreprise dans ce long récit de pratique qui éclaire parfaitement la prémisse sur laquelle repose l'intervention sociale dans une entreprise d'insertion pour jeunes.

C'est sûr que lors des rencontres, c'est vraiment des données émotives et personnelles. Elle (l'intervenante) ne les rencontre pas sur le plan professionnel, le plan du travail. Parce qu'il y a comme deux volets : le travail et l'intervention. Elle va vraiment miser sur pourquoi ils agissent de telle façon. Qu'est-ce qu'ils veulent justement changer dans leur vie ? Qu'est-ce qui ne fait pas leur affaire ? Elle a vu ça avec eux pour justement qu'ils cheminent, pour qu'ils aillent chercher d'autres choses que juste leur vision qu'ils ont de base. Parce que souvent ils n'ont pas eu d'éducation et n'ont pas eu de schèmes de pensée comme un individu normal si on veut. Ils ont eu des *patterns* négatifs. Ils ont eu des *patterns* dans leur vie qu'ils répètent, qui ne sont pas bien pour leur environnement, qui ne sont pas bien pour eux non plus. On s'entend que quand ils répètent le même *pattern* d'agressivité, il faut, à un moment donné, que tu coupes ce *pattern*-là. Unetelle, l'intervenante, elle essaie d'aller chercher de petites affaires qui vont faire que l'individu va être mieux dans sa peau et plus heureux aussi en bout de ligne. Il va essayer justement d'être un peu plus équilibré (Jeannette, une dirigeante).

Cette longue citation retrace tout le dispositif d'aide et d'intervention ainsi que son objet, la personne sans capital dite démunie qui éprouve un réel problème à l'emploi par faute de dispositions appropriées dont la solution possible, voire durable, résiderait dans son propre changement, la transformation de soi-même. Ici, la préoccupation première est l'individu

qu'il faut amener à changer sa vie ou sa façon d'être et de faire, sa vision des choses dite « vision de base » qui n'égale pas celle des « individus normaux ». Selon la dirigeante citée, ce décalage a pour cause le manque d'éducation ou du moins d'une éducation adéquate. À l'entendre, les bénéficiaires n'ont pas les « schèmes de pensée des individus normaux » et sont caractérisés par des « patterns négatifs », c'est-à-dire des modèles de comportements référencés à certains styles de vie de groupes dominés, appartenus au bas de l'échelle. Dans le sens sociologique bourdieusien, ils présentent des schèmes de perception, d'appréciation et d'action différenciés par rapport à ceux des gens des classes ou des catégories sociales dominantes que Jeannette nomme ici des « individus normaux ». Ces schèmes ou habitus sont des systèmes de dispositions durables et transposables, qu'ils héritent de leur histoire et de leur formation, de leur vécu et de leur trajectoire sociale, qu'ils ont incorporés et qu'ils reproduisent dans leurs pratiques. On comprend que le monde du travail comme la société dominante rejette des manières de faire socialement très différenciées. Ce qui justifie l'action de l'entreprise visant à éliminer ces « patterns » en resocialisant ces personnes afin qu'elles puissent réincorporer de nouveaux schèmes de pensée conformes aux attentes collectives. Comme l'entend Jeannette, il faut, à un moment donné, couper court à tout cela. Cela dit, si l'on suit le discours énoncé ci-haut, le but de l'intervention est d'amener les bénéficiaires à développer de nouvelles dispositions sociales, plus adaptées aux valeurs et aux attentes sociales et du monde du travail. Ainsi, ce qu'on appelle l'aide à l'amélioration de l'individu est cette méthode d'intervention qui porte les bénéficiaires à faire des choix dits « convenables » en mettant à profit l'aide des intervenantes.

Ils savent qu'Unetelle est là qu'elle va les écouter, qu'elle va les aider. Unetelle, c'est vraiment ça son rôle : l'écoute, l'aide aussi. Elle n'a pas à trouver des solutions à leur place, ce n'est pas ça le but. Parce que si tu trouves les solutions à la place du jeune, oublie ça, il y a zéro travail qui vient d'être fait. C'est vraiment elle qui va les amener à penser à ce qu'ils devraient faire. C'est vraiment un travail d'insertion avec chaque jeune. Sa mission, c'est de faire que le jeune regarde à l'intérieur de lui ; puis, regarde qu'est-ce qui ne marche pas et comment on peut changer ça. C'est un peu ça sa mission.

Donc, ce que fait l'intervention sociale et qui constitue la mission de l'entreprise, c'est d'amener les bénéficiaires « à penser ce qu'ils devraient faire », à faire ce travail

d'introspection de soi pour les porter à se changer ou à se transformer soi-même. Pour Legrand, un dirigeant du Collectif des Entreprises d'insertion (CEIQ), l'essentiel du travail d'insertion est d'ordre psychosocial et consiste à « structurer l'individu ». Selon cet acteur, l'entreprise d'insertion a pour objet de défendre le droit au travail et le principe de son égal accès à tous.

« On part de la prémisse que tout le monde doit avoir droit au travail. Il y a du monde qui apprend autrement que dans le milieu scolaire et que le modèle d'entreprise d'insertion doit permettre à des personnes d'améliorer sa qualité de vie et d'intégrer le marché du travail. À partir de là, ça c'est basique. Ça, c'est notre job de tous les jours. »

Cela dit, l'amélioration de l'individu pour qu'il puisse s'intégrer en emploi est au cœur de la démarche d'insertion qui, au début, a revendiqué le droit au travail pour tous. Toutefois, la réalité est que nous avons vécu, déjà au cours de la deuxième moitié de la première décennie 2000, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Cela a donné lieu à la mutation du discours politique qui considérait chaque personne comme une « ressource rare comme le pétrole » et qui supplantait en quelque sorte la revendication du droit au travail. Dans cette perspective, la question de l'accès au travail semble se résoudre à « des problèmes d'ordre personnel et non structurel ». Entre autres, c'est la situation de personnes confrontées à des difficultés comme la ponctualité, la toxicomanie, les problèmes de comportements et de représentations de soi, etc. qui font que ces gens ne sont pas en emploi et que les employeurs n'ont pas confiance qu'ils puissent faire leur travail. En termes sociologiques, l'objet d'analyse est celui de la formation d'un capital spécifique, le reformatage des dispositions sociales des bénéficiaires de manière à constituer des habitus professionnels, la rencontre entre leur trajectoire et les postes de travail auxquels ils sont sociologiquement destinés dans le marché du travail. Ces entreprises désirent mettre au point le parcours d'insertion pour changer les manières d'être et de faire des personnes exclues du marché du travail pour cause de leur inadaptation socio-biographique. Suivant ce récit, le médium économique de l'entreprise d'insertion n'est qu'un prétexte pour travailler sur l'individu. Dès lors, l'essence même de ce qui se fait dans lesdites entreprises renvoie à cette double nécessité de l'intervention pour améliorer l'individu et d'accomplir ce que ce dirigeant du CEIQ appelle ici « la mission de base » : « eh bien, la mission c'est l'intégration des personnes exclues dans le marché du travail. C'est la mission

de base. Le médium économique, c'est un prétexte pour faire l'intervention. En fait, c'est l'intégration sociale et professionnelle. C'est comment tu es capable d'accéder à un emploi, de structurer ta vie pour être capable d'évoluer sur le marché du travail. » Ainsi, l'essentiel de la mission est d'ordre psychosocial et consiste à « structurer l'individu ».

« L'insertion sociale, en fait, les entreprises d'insertion sont d'abord reconnues comme des organismes en employabilité, sauf que cette problématique colle souvent, pour ne pas dire très souvent, avec des problématiques qui sont de l'ordre du psychosocial. [...] Dans ce sens-là, le travail doit se faire souvent dans la sphère sociale, dans l'organisation de l'individu, comment il structure sa vie. La différence entre être victime des événements et être capable de contrôler les événements. On va structurer la personne en ce sens-là. » (Legrand, dirigeant)

Sous cet angle de vue, la mission présente une double connotation : l'amélioration de l'individu et le placement en emploi. Qu'est-ce que cela signifie exactement par-delà la dualisation entre l'individu et l'emploi ? Est-ce qu'on « active » tout simplement les gens ? Est-ce qu'on les adapte aux besoins du marché du travail ou est-ce qu'on lutte contre l'exclusion et la pauvreté ? Pour sa part, Legrand affirme que l'entreprise d'insertion « n'est pas une machine où l'on entre un assisté social et on sort un travailleur ». Cependant, l'intérêt de l'intervention sociale, soutient-il, est d'amener le participant ou la participante, à régler ses problèmes personnels d'ordre psychosocial, à se structurer, à s'organiser pour cheminer personnellement en emploi et améliorer sa condition de vie.

Cette vision traverse l'ensemble des entreprises bien que l'accent diffère selon la personne interviewée. Pour s'en convaincre de la généralisation, analysons les points de vue des dirigeants d'*Écoplus*, d'*Édit-Quartier* et d'*Aménageur*. À entendre Jacques qui dirige *Écoplus*, par exemple, sa mission consiste à « *aménager un espace d'insertion aux jeunes marginalisés, à les responsabiliser, à les aider à acquérir leur autonomie, l'estime de soi et le goût du travail* ». Sociologiquement, leur « *aménager un espace d'insertion* », c'est leur attribuer une position sociale ou une place non seulement dans le marché du travail mais aussi dans la société. Cette position est fonction du rapport de leurs dispositions au capital possédé. Conséquemment, souligne Jacques, il faut qu'ils deviennent responsables, autonomes et qu'ils acquièrent l'estime de soi et le goût du travail. Ce sont des dispositions à intérioriser ou incorporer qu'on entend leur inculquer. Là encore, on trouve le même principe de dualisation de la mission : améliorer ou structurer l'individu pour qu'il puisse

s'insérer en emploi ou bien le réformer de manière à développer et à épouser l'éthos du travailleur. Selon Thérèse qui participe à la direction de l'entreprise, ce qu'on cherche véritablement à produire chez les jeunes marginalisés, c'est le développement de leur potentiel de travail et un changement de comportement. Ainsi comprise, la mission de l'entreprise, avoue Thérèse, est d'amener les jeunes à devenir des travailleurs potentiels.

« Bien la mission, moi, je le dis dans mes mots. C'est de s'assurer que les adultes vont intégrer des compétences ou au moins des attitudes, des changements de comportements pour devenir des employés potentiels. C'est souvent des jeunes décrocheurs qui ont développé soit des attitudes ou des comportements, pour certains, la toxicomanie, pour beaucoup de jeunes, la dépression, l'anxiété majeure. Ils ont besoin d'aide parce qu'ils ne sont pas gardés dans des emplois qu'ils veulent, pour lesquels ils appliquent. Et puis, il n'y a personne qui les prenne parce qu'ils sont trop jeunes ou pas d'expérience. Donc, en prenant de l'expérience ici, on peut leur permettre aussi de se projeter dans l'avenir. Souvent, ils ne se projettent pas dans l'avenir. Donc la mission, pour moi, c'est d'amener ces jeunes-là à faire un parcours et à évoluer dans une intégration dans la communauté réelle, par le travail » (Thérèse, membre de direction).

Dans ce discours, on trouve une forte accentuation de la mission sur la (re)fabrication des dispositions des bénéficiaires. Bien qu'elle parle de compétences, elles ne concernent que les habitus, les changements de « comportements et d'attitudes ». Ce sont des manières de voir et d'agir. En aucun cas, elle ne parle de qualification professionnelle, technique ou de la formation au métier. On peut toujours parler de mission de resocialisation ou de recapitalisation. Mais, l'accent est spécifiquement mis sur l'adaptation dans l'approche des compétences en opposition à celle de la qualification. Il s'agit de dresser les bénéficiaires pour qu'ils deviennent des travailleurs potentiels. Aussi montre-t-elle une propriété des jeunes marginalisés, au sens bourdieusien, l'incapacité de se projeter dans le temps, dans l'à venir, d'investir dans le jeu social qu'est le travail, ce que Bourdieu appelle l'intérêt ou l'*illusio*. Cela dit, il y a lieu de noter que la mission de recapitalisation varie sensiblement d'une entreprise à l'autre selon que sont pris en compte certains facteurs comme l'importance accordée à l'apprentissage du métier et les caractéristiques du public cible. Ainsi, certaines entreprises ont leur mission davantage tournée vers l'adaptation, la qualification et la lutte à l'exclusion et la pauvreté.

À entendre un dirigeant d'une autre entreprise qui a dû la restructurer pour changer de public cible et s'intéresser davantage au public immigrant, la mission même de l'entreprise est de « *répondre à un besoin des jeunes de tout horizon qui n'ont pas aimé l'école* », dont des « décrocheurs, des jeunes appartenant dans certains cas à des gangs de rue ». Mais, que signifie répondre au besoin de ce public, dont « *plus de 90 % des participants appartiennent aux minorités visibles* » ? La réponse est aussi double. D'une part, il y a celle qu'on accomplit avec les individus, mais qu'on ne peut ni annoncer ni écrire c'est-à-dire l'activation, la « pré-employabilité » : « *donc, on travaille en pré-employabilité beaucoup, beaucoup. Mais ça on ne peut pas l'annoncer ; on ne peut l'écrire. Il faut le faire avec les individus* ». C'est la mission inavouable. De l'autre, il y a celle qu'on avoue fièrement en conformité avec la philosophie de l'entreprise ou du mécanisme d'insertion, la mission auprès de l'individu.

Suivant cet acteur, il s'agit d'une mission à double face, à l'interne et à l'externe. À l'externe, c'est « *l'employabilité ou la pré-employabilité* » correspondant au mandat d'Emploi-Québec. À l'interne, on doit porter « la personne à se réapproprier sa vie en créant des moyens et outils lui permettant de contrôler ses émotions, de trouver une identité ». Focalisée sur la personne, cette mission est considérée comme « *le devoir de l'entreprise* ». Elle se distingue nettement du mandat d'Emploi-Québec pointant d'abord et avant tout vers « *l'obligation de placement en emploi* ». Cette obligation se joint à une deuxième mission de nature interne, c'est l'économique, entendu comme la production « *de services de qualité et compétitifs* ». Ainsi, répondre à un besoin signifie aider la personne à se réapproprier, à se réconcilier avec elle-même, qui consiste à retrouver une identité. Cela fait dire à ce dirigeant que le but de l'entreprise est proprement social et de nature qualitative. Il s'accompagne d'une double obligation, celle de respecter le mandat d'Emploi-Québec, l'activation sociale ou le placement en emploi, et celle de l'entreprise elle-même qui est cette nécessité de production économique.

On a des objectifs effectivement. Pas des objectifs pour le gouvernement, mais pour nous. Ce sont des objectifs qualitatifs. Euh, à l'interne, ce qu'on vit effectivement, c'est que la personne se réapproprie sa vie. La philosophie qu'on a ici de créer des moyens et des outils potentiels afin de contrôler ses émotions, contrôler sa vie, se trouver une identité, c'est très important. On a des intervenants qui suivent des rapports. Ce sont des rapports gouvernementaux, mais c'est un

pourcentage. Il faut atteindre un pourcentage de placement en emploi. C'est simplement pour eux.

En gros, l'entreprise serait tiraillée entre deux missions à concilier qui ne s'alignent pas toujours. Aider l'individu à se réapproprier leur pouvoir peut être potentiellement en conflit avec la visée d'activation sociale d'Emploi-Québec au cas où ce dernier chercherait à tout prix à responsabiliser et à autonomiser les prestataires éventuels de la sécurité de revenu, les jeunes en situation de désaffiliation et les personnes immigrantes. Lorsqu'on demande à ce dirigeant comment doit-on comprendre « *se réapproprier sa vie* », il répond que c'est de savoir qui on est, c'est d'être plus conscient de son identité et de ce qu'on cherche.

Ben écoute, c'est qui tu es au niveau de ton estime ; qui tu es au niveau de ta provenance ; qui tu es au niveau de tes comportements — et d'où viennent ces comportements-là et pourquoi t'as sauté. Ça veut dire c'est réapproprier sa vie : savoir qui on est. [...] Après, il faut savoir gérer son budget. On a éduqué les jeunes qui viennent ici : 1, 2, 3, 4, ... Donc ça aussi, c'est beaucoup d'intervention sur la personne, c'est beaucoup de focus sur la personne.

Bref, la réappropriation de soi vient marquer une rupture avec un passé, une perte de soi ou d'efficacité personnelle en reconstruisant l'identité de la personne pour qu'elle puisse s'élever en améliorant son estime. Cela renvoie donc au reformatage de ses habitus, de ses manières d'être, de se comporter et d'agir jusqu'à sa pratique de gestion du budget personnel. Il faut donc des interventions qui portent à discipliner la personne, à la resocialiser. Parce que, ajoute l'acteur, même lorsque ces gens sont très jeunes, ils sont déjà « parents à un état double ». Ils peuvent avoir déjà des enfants et agir comme parents auprès de toute une fratrie. Cela dit, la mission telle qu'elle est explicitée empiriquement, il faut qu'elle le soit également en théorie. D'où le besoin de comprendre son sens par rapport au marché du travail et des politiques sociales. Serait-ce l'adaptation, la qualification ou la lutte contre l'exclusion et/ou la pauvreté ?

6.2.1. Les entreprises à mission tournée vers d'adaptation aux besoins du marché.

Dans l'approche par compétence, la mission de recapitalisation est plus souvent tournée vers le changement de l'individu en mettant l'accent essentiellement sur les systèmes de dispositions. Dans certains cas, la formation donnée aux bénéficiaires est très marginale

par rapport à la place occupée par la production. Cette tendance est soulignée par certains dirigeants et intervenants. Selon eux, la mission d'adaptation est encouragée par Emploi-Québec ou par la volonté de certains dirigeants à convertir la mission sociale en mission économique. Dans certains cas, on risque de profiter des bénéficiaires comme un *cheap labor* pour accroître le capital économique de l'entreprise au détriment de la formation. Selon l'un des dirigeants, c'est le gouvernement via Emploi-Québec qui a encouragé cette pratique en refusant d'indexer annuellement les subventions octroyées aux entreprises.

Et quand Emploi-Québec nous dit que, de toute manière, on n'augmente plus vos subventions, ça veut dire qu'elles baissent de 2 à 3% par année parce que l'inflation continue. Ben là, débrouillez-vous pour faire plus d'argent. Fait qu'indirectement, ta mission est encore compromise par les pressions d'Emploi-Québec. Ça arrive que des gens des entreprises d'insertion eux-mêmes y voient des opportunités de faire de bonnes affaires⁶⁴².

Certains intervenants dénoncent cette dérive qui aurait pour effet de compromettre la mission en termes de tensions, voire de conflits entre la production et la formation ou la mission sociale. Cela se caractérise par une tendance générale qu'on peut appeler le « paradoxe du temps chaud et du temps froid » qui consiste à reporter la formation pour répondre à la demande de production. Bien que le phénomène soit courant et transversal à toutes les entreprises, il devient critique et agit sur la mission lorsque le report est trop systématique et continu dans le temps.

Dans notre échantillon, plusieurs entreprises sont représentatives de celles qui ont leur mission tournée vers l'adaptation aux besoins du marché du travail. On peut citer, par exemple, *Timarché montréalais*, *Écoplus* et *Avenir*. Ces entreprises sont celles qui tendent davantage à réduire la qualification à la formation des habits des bénéficiaires. Elles mettent beaucoup d'accent sur les changements de comportement, les attitudes, la ponctualité, l'autonomie, le respect de l'autorité, l'assiduité au travail. Entre autres, l'acquisition des compétences dites transférables prennent nettement le pas sur la qualification au métier qui paraît trop marginale. Ces entreprises ont généralement pour

⁶⁴² Abondant dans le même sens, un autre membre dirigeant se dit soulagé de l'octroi d'une indexation en 2006 qu'on espérait depuis quatre ans. Mais, dit-il, cette indexation de « 2,5% sur un budget, ce n'est pas grand-chose. Mais on se dit qu'on va peut-être en avoir une autre l'année prochaine. On espère en avoir une autre. »

bénéficiaires les jeunes marginalisés dont une bonne partie provient des centres jeunesse ou des minorités visibles issues de l'immigration. Chez *Avenir*, par exemple, bien que les jeunes soient formés en aide-cuisinier, souligne Frédéric, « le souci n'est pas de leur donner un métier ni qu'ils restent travailler longtemps dans le domaine. Mais, c'est de les amener sur le marché du travail ». Aussi une autre caractéristique des entreprises à mission tournée vers l'adaptation est-elle la fabrique des dispositions par la resocialisation. Et cela, malgré la forte résistance des bénéficiaires. Muraille, qui dirige l'entreprise, en dit long depuis qu'on les recrute dans tout le grand Montréal et gère en conséquence une liste d'attente :

« Cela permet une sélection plus juste, c'est-à-dire plus conforme à la mission : des gens ayant réellement besoin d'une démarche personnelle et professionnelle qui sont *bons pour le parcours : personnes motivées*. D'autres sont *mauvais pour le parcours*, ceux qui sont incapables de trouver un emploi sur le marché du travail et qui résistent à l'intervention. En fait, environ 80 % des jeunes résistent à l'intervention. Il y a énormément de cas de résistance ».

Comme souligné précédemment, une des caractéristiques distinctives des entreprises de cette catégorie réside dans le rapport au métier ou la qualification. Le domaine de la formation paraît comme un pur prétexte pour l'intervention, c'est-à-dire pour structurer les personnes. Et c'est ce qui intéresse les employeurs. Telle est la réponse de ce dirigeant à la question : quelles sont les attentes du marché du travail vis-à-vis des entreprises d'insertion ?

« C'est difficile à répondre. Les entreprises d'insertion sont récentes. Elles sont quarante-six maintenant, mais c'est peu. Elles sont peu connues. Mais, il y a des interactions avec certains employeurs qui appellent pour avoir des participants. Ils les demandent parce qu'ils sont ponctuels, assidus et loyaux. En fait, ils cherchent moins des travailleurs qui peuvent tout faire ou qui sont bien formés dans le domaine (cuisine) parce qu'ils sont capables de les former sur place. De toute façon, chaque cuisine est différente. Chaque employeur forme ses employés. Ce dont ils ont surtout besoin, c'est un travailleur qui est capable de respecter l'horaire, de travailler en équipe, en qui ils peuvent avoir confiance, qui fait son travail avec amour. » (Muraille, membre de la direction d'*Avenir*)

Cela dit, la mission de formation est cruciale pour une entreprise d'insertion. Dans certains cas, la formation professionnelle est de peu d'importance vis-à-vis de la formation sociale qui vise à reformater les *habitus* des bénéficiaires en fonction des attentes collectives, dont celle du monde du travail. À en croire Muraille, cela répond au mandat des entreprises

d'insertion : « C'est le mandat qu'il (Emploi-Québec) donne aux entreprises d'insertion. C'est le mandat qu'on accepte et qu'on délivre : préparer les participants à répondre aux besoins du marché du travail ». Mais, en quoi répondent-ils vraiment aux besoins du marché ?

« Former un cuisinier est de loin notre travail. Ils ne sortent pas avec un diplôme et ne vont pas nécessairement travailler dans la cuisine. Certes, ils trouvent leur premier emploi dans la cuisine comme aide-cuisinier. Ils ne vont pas y passer toute leur vie. Car l'aide-cuisinier n'est pas non plus un métier. L'important c'est que les compétences qui leur sont enseignées soient transférables. Ce qu'on leur demande, c'est de mettre l'amour dans le travail. L'employeur veut un gars sur qui on peut compter, qui a le souci de bien faire sa job. Ceux qui finissent leur parcours partent d'ici avec une éthique de travail : "le modèle éthique qu'on a ici". Cela peut varier légèrement avec l'employeur, c'est dans le fond la même chose, un travailleur ponctuel, assidu qui met l'amour dans ce qu'il fait. » (Muraille, dirigeant).

Bref, nous avons d'abord montré la double connotation empirique de la mission des entreprises d'insertion, à savoir la « mission basique » d'activation ou de remise au marché du travail et la « mission sociale d'amélioration de l'individu », la formation qui vise à fabriquer des habitus de travailleur ou de travailleuse demandé sur le marché. Par la suite, nous avons montré que, sur le plan théorique, l'objet de la mission est de recapitaliser les bénéficiaires tout en reformatant leurs systèmes d'habitus ou de dispositions pour leur attribuer une position sociale. Cette mission théorique varie sensiblement avec les entreprises en fonction de certains facteurs. Plus les bénéficiaires sont marginalisés, plus la mission de recapitalisation tourne sensiblement vers l'adaptation en considérant le métier comme un prétexte pour l'intervention sociale. La section suivante traite de la mission tournée vers la qualification-resocialisation.

6.2.2. La mission de recapitalisation tournée vers la qualification-resocialisation

Des entreprises comme *Le Charpentier*, *Édit-Quartier*, *Club d'Animator*, *Manufac* et *Techno-Réseau* se caractérisent davantage par une mission tournée vers la « qualification-resocialisation ». Ce sont des entreprises où le rapport au métier ou à la qualification occupe une place tout aussi importante que la production des habitus de travailleur. Elles sont donc caractérisées par une resocialisation forte en incitant les bénéficiaires à se changer, à

développer de nouvelles dispositions (des attitudes, des comportements) requises et valorisées dans le monde du travail, qui valent des compétences transférables. Alors que l'apprentissage du métier demeure stimulant, les bénéficiaires sont poussés à se projeter dans l'avenir. Dans ces entreprises, la resocialisation varie aussi avec les caractéristiques des bénéficiaires. Plus ils sont marginalisés, plus la volonté de dressage, de reformatage de leurs habitus ou de leurs dispositions est forte. Mais, paradoxalement, ils sont plus enclins à avoir un profil de jeunes révoltés, désireux d'affirmer leur autonomie et de se soustraire du contrôle étatique, en résistant à l'intervention sociale. Dans un tel cas, souligne Volney qui dirige le *Club animator*, l'apprentissage technique les stimule à « apprendre à se débrouiller avec un patron », à « être indépendant » et aussi à « vouloir davantage d'expériences par leur statut de salarié ». D'un autre côté, Juderot conçoit *Édit-Quartier* comme « un moyen pédagogique pour la mission éducative d'aider les jeunes pauvres à cheminer vers le marché du travail ». En tant que tel, l'entreprise entend les « doter des outils devant leur permettre de transformer leur vie et de devenir des « citoyens à part entière ». Ce souci de qualification est d'autant plus présent que l'entreprise d'insertion évolue dans un secteur industriel où il existe des opportunités d'avancement professionnel à long terme. Mais, c'est à condition que l'objectif poursuivi n'est pas un objectif d'affaire. Ceci risque de faire basculer cette mission éducative dans « une limite dangereuse quand ça devient une mission économique. Car c'est facile de prendre les jeunes pour du *cheap labor* », soutient Juderot. Autrement dit, il est toujours possible de passer d'une mission de recapitalisation des personnes en situation d'exclusion à une « mission économique » en prenant les bénéficiaires pour une force productive à bon marché. Quand on respecte ces conditions, la mission est doublement qualifiante comme l'entend un formateur d'Édit-Quartier : « la mission, c'est de les resocialiser et de les remettre sur le marché du travail ». Mais, c'est toujours avec un bémol. Compte tenu que le public cible est de plus en plus immigrant, on ne peut qu'admettre « le fun d'avoir des jeunes qui n'ont pas nécessairement un parcours extrêmement difficile, mais qui sont quand même sans emploi depuis un an », s'exclame l'intervenante Nelly. Elle ajoute que « ça fait du bien à l'esprit d'équipe » d'avoir, dans une cohorte, des personnes immigrantes qui n'ont qu'un problème de méconnaissance du marché du travail et de manque de capital social, c'est-à-dire des personnes de contacts et de référence immédiatement ou potentiellement mobilisables par

un individu pour se connecter à des réseaux sociaux et assurer sa crédibilité ou sa loyauté lorsqu'il veut accéder à un emploi, jouir d'une faveur ou atteindre une fin quelconque. Il en est d'autant plus, assume des informateurs dont Volney du *Club animator*, que la diversité des bénéficiaires et la variété de leur niveau de capital scolaire renforcent la socialisation par les pairs. En somme, dans cette catégorisation d'entreprises, la recherche d'un équilibre entre la qualification au métier et la resocialisation est de mise, bien que l'approche par compétences s'accroisse davantage sur les dispositions sociales ou « les compétences transférables » qui surplombent l'ensemble des récits de pratique de nos répondants et répondantes. En témoignent les propos de Galles, un membre dirigeant de *Manufac* qui soutient que les attitudes comptent pour environ 80 % des chances dans la décision d'embauche : « il faut qu'ils (les bénéficiaires) développent des compétences, des habilités. C'est très important parce que les employeurs embauchent beaucoup d'attitudes ». Selon Galles, la mission est autant économique que sociale. Elle consiste à les « faire vivre une expérience d'insertion socioprofessionnelle permettant d'acquérir des compétences de travail » et à les responsabiliser. Bien entendu, l'équilibre recherché entre les missions sociale et économique paraît souvent provisoire. Ce même dirigeant affirme qu'avec ceux qui se révèlent « incapables de cheminer correctement, on peut rompre le parcours pour qu'ils aillent se stabiliser ». Cependant, ceux qui arrivent à faire le saut semblent avoir un acquis technique ou professionnel leur permettant, dans certaines conditions, d'opter pour un DEP en milieu de travail, trouver un emploi dans une industrie similaire qui les paie au-delà du salaire minimum. En général, avance l'informateur, on payait entre 13 \$ et 14 dollars en 2008 et un technicien pouvait gagner entre 15-16 \$ l'heure en débutant nécessairement avec un temps plein avec la possibilité de faire des heures supplémentaires. En d'autres termes, le secteur se révèle porteur et offre une certaine possibilité de capital économique et d'avancement professionnel aux jeunes qui s'y investissent. Cela dit, même si *Manufac* tend à considérer son médium économique comme un prétexte pour porter les bénéficiaires à développer des habitus professionnels, c'est-à-dire à faire rencontrer leur habitus, leurs systèmes de dispositions sociales avec le poste occupé, elle permet à ses participants et participantes d'acquérir un peu de capital technique, un certain rapport au métier.

Dans cette catégorie d'entreprise, l'accent est mis davantage sur des attitudes et comportements socialement attendus que les bénéficiaires doivent développer pour l'emploi qu'ils occupent ou qu'ils veulent occuper, de sorte que cela vaille des compétences transférables d'une entreprise à une autre. Or, pour qu'il y ait habitus professionnel ainsi défini, il faut que la qualification au métier constitue un facteur non négligeable. C'en est un principe que le cas de *Le Charpentier* permet d'illustrer. Comme l'entend une dirigeante, les jeunes qui entrent dans ladite entreprise pour leur parcours d'insertion ont vécu auparavant une expérience de « dépossession sociale », de perte de pouvoir d'action sur eux-mêmes. Son récit de pratique est révélateur de la mission de recapitalisation par le reformatage des dispositions.

En effet, selon Florence, le sens, voire l'essence de l'insertion se résout à conférer des dispositions sociales particulières au bénéficiaire. Il s'agit de « remettre en lui son pouvoir, le réhabiliter, le construire ou le reconstruire ». Pour y parvenir, il faut mettre le jeune en confiance et valoriser ce qu'il fait de bon. Cela est très important parce que les jeunes marginalisés ont fini par intérioriser l'idée qu'ils sont des personnes sans importance. Or, au sens de Bourdieu dans *Méditations pascaliennes*, être sans importance, c'est vivre la pire dépossession sociale résultant du fait d'être vaincu dans la lutte pour la distribution du capital symbolique qui est la forme exacerbée des inégalités. C'est donc la forme que prend toute espèce de capital lorsqu'elle est reconnue par les gens qui en possèdent les habitus. Selon plusieurs acteurs dont Florence, l'échec répété des exclus dans la vie comme dans le marché du travail les force à croire qu'ils ne sont pas utiles en adoptant un agir conséquent, ponctué de retards et d'absences. C'est ce à quoi sert le double projet économique et social de *Le Charpentier*, dont la mission essentielle est d'aider les jeunes à se reconquérir en reformant leurs dispositions sociales. Cela s'impose même lorsqu'on reconnaît que la démarche de la plupart de ces jeunes est motivée par un rapport qualifiant au métier. Pour l'entreprise, ceci est de loin moins important que les nouvelles dispositions à incorporer qui font la particularité du mécanisme d'insertion.

Une des particularités de *Le Charpentier* tient au fait qu'elle est l'œuvre de gens venant de milieux différents (gens d'affaires, du communautaire) et dans le fait que le projet a été bien défini dès le départ. Son sens est constamment bâti autour de la capacité d'être consciente et centrée sur sa mission d'aider les jeunes. L'ébénisterie,

c'est un prétexte. Des jeunes viennent avec l'idée de départ d'apprendre un métier. Mais ce n'est pas l'objectif de l'entreprise. Il s'agit de les faire acquérir des compétences transférables. Leur transmettre un savoir spécialisé en ébénisterie trahira la mission : les apprendre ce qu'est travailler et le sens du travail. Par contre, les meubles à utilité sociale sont un médium motivant. Le fait de savoir qu'ils produisent des meubles pour des personnes de leurs conditions, comme les femmes violentées, les motive à être ponctuel et à la production (Florence, membre de direction).

Cette mission d'aider les jeunes prend cette double connotation de réincorporer d'abord en eux le pouvoir dont ils étaient dépossédés et, en outre, de les insérer en emploi. Ce qui implique, au départ, leur immersion dans un processus social qualifiant, un dispositif bienveillant, qui n'a supposément pour visée que leur bien-être. Encadré par des intervenants, ce processus se révèle réhabilitant dans la mesure où les jeunes y apprennent « ce qu'est travailler et le sens du travail ». On retrouve ici le même discours d'améliorer ou de restructurer l'individu. Pour sa part, empruntant le langage des intervenants, Florence rappelle qu'on a affaire avec des jeunes qui sont « désorganisés ». Dès lors, les aider consiste à renverser ce processus de désorganisation. C'est ce renversement qui favorise chez eux l'acquisition des dispositions de travailleur, le développement des savoir-faire et des savoir-être, entendus comme des attitudes corporelles et comportementales susceptibles d'être valorisées dans le monde du travail comme des compétences professionnelles transférables.

« Ben, les entreprises d'insertion interpellent beaucoup l'individu, son pouvoir, mais, pour moi, le problème n'est pas un problème d'individu, mais un problème social. Il faut avoir de l'admiration pour ces combattants sociaux. Dans le vocabulaire des intervenants, on parle de jeunes qui sont désorganisés. Ils sont mis dans un mode d'organisation, pour acquérir des compétences transférables. Ce sont des jeunes qui ont le sens de survie. Ils viennent ici pour apprendre le sens du travail. La plupart viennent pour avoir un métier, des savoir-faire, mais ils sortent avec des savoir-être. Ils vont adopter leur mode de survie au travail par rapport aux besoins. »
(Florence, dirigeante)

Bien qu'on interpelle l'individu, il faut reconnaître que le problème n'est pas individuel, mais social. Disons, au sens de Bourdieu, que l'individuel est social. Pour preuve, Florence nous parle des bénéficiaires de LC et des effets de leurs dispositions durables. Faute d'un minimum de capital économique, c'est-à-dire d'accès à un revenu, y compris l'assistance sociale, ils sont socialement dépossédés très tôt de leur pouvoir. Cela amène Florence à la

conclusion que seul un processus de réhabilitation peut renverser leurs caractéristiques apparemment individuelles, mais qui sont des dispositions socialement acquises. Il faut, dit-elle, reconstruire les valeurs de l'individu. C'est à cette première mission que s'est adonnée l'entreprise pour recapitaliser les jeunes afin qu'ils soient en mesure d'affronter le marché du travail et de s'insérer. Cette seconde mission est à la mesure des compétences acquises ou potentielles susceptibles de fonctionner soit comme une capacité universelle (diplôme) ou socialement négociée dans le sens de la qualification, soit comme une capacité générale et dynamique à l'emploi dans le sens des théories d'adaptation. C'est cela que doit dévoiler l'énigme du moment post-insertion des participants, mais aussi le récit d'interaction de l'entreprise avec les employeurs du marché.

Bref, il faut démontrer comment dans la pratique se conçoit la mission des entreprises d'insertion alors qu'il leur est demandé d'amener les bénéficiaires sur le marché du travail. Les dirigeants et dirigeantes d'entreprises considèrent la demande sociale d'insertion qui caractérise le mandat d'Emploi-Québec comme l'aboutissement d'un processus en deux étapes : celle d'acquisition de dispositions qui valent un certain capital pour le travailleur ou la travailleuse et celle de placement en emploi. Cela les porte à focaliser l'attention sur l'individu, de manière à « améliorer le participant ou la participante » pour son insertion durable dans le marché du travail, qui correspond à l'objectif du mandat d'Emploi-Québec. Dans cette catégorisation d'entreprises à une mission beaucoup plus tournée vers la qualification-resocialisation, la recapitalisation des bénéficiaires a un double le sens. Il s'agit de leur permettre d'acquérir minimalement un métier avec la possibilité de continuer l'apprentissage dans une entreprise du marché et de reformater leurs habitus, leurs dispositions sociales durables et transposables, qui sont générateurs de pratiques. Une certaine qualification technique dans un domaine donné est susceptible d'être considérée comme un métier porteur si elle leur offre une possibilité de continuité d'apprentissage et d'avancement professionnel. Cela est possible en raison d'un niveau de corrélation apparente entre le travail d'insertion tel que mis en œuvre dans l'entreprise d'insertion et les attentes des employeurs. Différents acteurs et actrices interviewés affirment que les personnes formées dans une entreprise d'insertion partent avec un capital dont la valeur est reconnue dans le marché du travail. Cela est suffisamment explicité dans le récit de Florence. Pour l'essentiel, précise-t-elle, les bénéficiaires ont développé trois qualités

exceptionnelles et très recherchées : « la capacité de comprendre ce qu'ils ont à faire, de se développer dans ce qu'ils ont à faire et de développer une appartenance dans le milieu de travail ». En d'autres termes, les participants et participantes ont non seulement les capitaux requis pour les emplois ou postes de travail disponibles ou pour lesquels ils sont recrutés, mais aussi ils sont en mesure de renforcer leurs capacités et d'apprendre davantage dans leur nouvelle fonction. En plus d'avoir une qualification effective pour les emplois pour lesquels les employeurs ont une demande de travailleurs, ils peuvent garder le poste assez longtemps en faisant preuve « d'assiduité au travail ». Pour reprendre les termes de l'informatrice, ils ont la « particularité d'endurer des situations pendant un à deux ans chez des employeurs qui ont des modèles de vertu » pour identifier ce capital. Donc, dans ce contexte néolibéral, ils détiennent cette disposition tant nécessaire au travailleur pour se faire enfin reclasser, l'éthos de travailleur. L'informatrice en fait la précision lorsqu'on lui a posé cette question : dans le segment du marché du travail, je dirais, non qualifié, est-ce que les jeunes qui sortent d'ici font une différence ?

« Oui. Les employeurs ont souvent dit quand un jeune de *Le Charpentier* vient, il comprend. Puis, le travail pour lequel ils sont qualifiés a beaucoup de demandes dans ce domaine-là. Puis, c'est probablement la main-d'œuvre la plus volatile finalement, si le mot relatif est correct. C'est la main-d'œuvre qui vole le plus, qu'il faut constamment changer. Alors, quand j'ai un employeur, il réussit ces jeunes-là qui ont une capacité : 1) de comprendre ce qu'il y a à faire ; 2) de se développer dans ce qu'ils ont à faire ; 3) de développer une appartenance dans le nouveau milieu de travail. Mais, ils vont reconnaître l'importance de ça. Des fois, ils vont endurer des situations parce que les employeurs se font de modèles de vertu. Alors, ils vont endurer des situations dans 1 an, 2 ans, je suis un employeur, parce qu'ils veulent rester là. Pas tellement parce qu'ils avancent beaucoup, mais parce qu'il va être là pour développer l'endurance dans le travail. C'est intéressant des fois. » (Florence, Le Charpentier)

Ainsi, le pari est gagné, dès que les bénéficiaires sont capables d'endurance pour se maintenir en poste malgré les conditions de travail et d'emploi difficiles. Avec une certaine qualification au métier, ils auraient donc ce qu'il faut pour en « jouer le jeu ». Quoiqu'une formation spécialisée dans le métier puisse trahir la mission sociale de resocialisation, les jeunes obtiennent quand même un certain capital technique. Ceux qui ont la chance d'accéder à un emploi dans le marché du travail après avoir réussi leur stage d'insertion peuvent opter pour un cheminement en entreprise dans d'autres programmes avec Emploi-

Québec. En particulier, ils peuvent compléter les cahiers du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour avoir l'équivalent d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) au cas où ils obtiendraient un emploi qui leur donne cette chance de continuer dans ce métier initial.

En somme, les différentes entreprises de cette catégorisation, notamment *Manufac* et *Le Charpentier*, *Techno-Réseau* et *Club animator* soutiennent que leurs bénéficiaires ont acquis une formation de base leur permettant de poursuivre leur formation en entreprise. Leur médium économique est considéré comme étant porteur d'avenir. C'est le cas chez *Techno-Réseau* qui déclare avoir pour mission de lutter contre l'exclusion et de « favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ». Selon Frédéric, une formation de base au métier plus ou moins adéquate leur a été donnée alors qu'ils étaient préparés à « développer des compétences transférables » dans des activités connexes utilisant la même plateforme technologique. Et cela donne des résultats assez éloquentes en termes d'insertion professionnelle. En effet, l'entreprise a écrit dans son rapport annuel 2009-2010 : 83 % de ses finissants étaient actifs professionnellement. Du coup, elle s'est enorgueillie d'avoir douze de ces derniers qui ont réussi à poursuivre leur cheminement professionnel dans un créneau technologique, en emploi ou aux études. Elle conclut que « les six mois de stage passés au *Techno-Réseau* ont clairement servi de passerelle vers des métiers d'avenir ». On retrouve des témoignages similaires chez le *Club animator* qui supportent parfaitement notre hypothèse de continuité d'apprentissage professionnelle pour parvenir à la condition d'une réelle recapitalisation. Comme l'entend Volney, le Club a pour mission de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle dans une perspective de lutte contre l'exclusion. Mais travailler contre l'exclusion, soutient-il, c'est « outiller les exclus » et leur montrer leurs limites et celles des autres. Il avance donc qu'« il y a un vrai coffre à outils à apprendre ». C'est le côté métier. Comme l'entend ce dirigeant, les jeunes passent deux tiers du temps à faire de la pratique et un tiers à faire de la théorie. Ainsi, dit-il, « ils partent avec un minimum de capital technique » propre au métier et « ils sont solides ». De plus, le secteur est alléchant, il offre l'opportunité de gagner un capital économique, car il y a beaucoup d'emplois qui sont très bien payés : « on gagnait entre 12 \$ et 55 \$ l'heure en 2008 ». Bien qu'ils commencent à travailler comme pigiste après avoir réussi le parcours d'insertion, dit-il, ils ont la possibilité de travailler entre 40 et 50 heures par semaine.

En ce qui a trait aux débats sur la qualification *versus* les compétences transférables, Volney a fait remarquer que « les jeunes viennent pour s’amuser. Ils sont mis dans un jeu de compétences dans un large secteur de technologie culturelle où ils « ne font jamais la même chose et ils sont toujours à l’extérieur ». De plus, il déclare qu’« ils sont préparés pour répondre aux besoins du marché du travail ». Car, « ils sont de bons travailleurs potentiels qui sont manipulables » et disponibles pour la « continuité de la formation selon les besoins de l’entreprise ». *In fine*, le *Club animator* aurait réussi à leur faire acquérir aussi bien un capital technique que des dispositions de travailleur en leur conférant les attitudes et comportements qui répondent aux attentes des employeurs. Ainsi, « ce qu’aiment les employeurs, c’est qu’ils sont malléables en comparaison avec ceux qui viennent des Cégep qui ont la tête enflée ». En d’autres termes, bien qu’ils soient moins qualifiés, ils peuvent être mis en compétition avec des diplômés collégiaux. Autrement dit, ils peuvent garder les salaires bas.

Bref, les différents récits analysés dans cette section permettent de situer les entreprises à mission tournée vers la qualification-resocialisation pour répondre à notre question théorique. Elles ne font pas qu’activer les bénéficiaires, elles essaient de les recapitaliser, d’une part, en contribuant à reformater leurs *habitus* ou leurs dispositions personnelles. D’autre part, bien que les bénéficiaires ne sortent pas avec un métier, ils acquièrent un minimum de formation au métier plus ou moins porteur avec une certaine possibilité d’avancement professionnel post-insertion dans le secteur. Cela étant établi, quelle en est la situation pour les entreprises à mission tournée vers la lutte contre l’exclusion et/ou la pauvreté ? On s’attachera à en faire le point dans la section suivante.

6.2.3. Une mission tournée vers la lutte contre l’exclusion et/ou la pauvreté

Il est déjà bien établi que l’accès au parcours d’insertion est fondamentalement déterminé par la carence d’un minimum de capital économique, c’est-à-dire l’absence de biens de patrimoine, de salaire ou de revenu et de couverture de protection sociale conférant à toute personne détentrice des droits sociaux, valant, au sens de Castel, une certaine propriété sociale garante de son autonomie. De ce fait, l’exclusion et la pauvreté restent des traits génériques de toutes les entreprises d’insertion. Pourtant, seule une majorité d’entre elles a

leur mission spécifiquement tournée vers la lutte contre l'exclusion et la pauvreté. Au nombre d'entre elles, on peut citer *Aménageur*, *Reconnaissance immigrante*, *Village Restaurant*, *Carte alimentaire*, *Restauration santé* et *Mentore* qui en sont représentatives. Ce sont celles dont les variables d'exclusion et de pauvreté ont marqué l'histoire de leur formation sociale. Et cela, à environ trois niveaux d'analyse : 1) leurs activités vont au-delà de la dimension employabilité; 2) la singularité des caractéristiques de leur public cible par rapport au discours officiel; 3) la resocialisation et le rapport au métier.

6.2.3.1. Des activités au-delà de l'employabilité

Certaines des entreprises classées dans cette catégorie se distinguent par leur manière même d'aborder le problème de l'exclusion ou de la pauvreté pour en faire leur cheval de bataille à une échelle donnée. C'est le cas pour une entreprise qui se donne pour mission de lutter contre l'exclusion de personnes immigrantes ou l'isolement des femmes ou pour une autre qui, dès le départ, met la mission au cœur de la lutte contre la pauvreté et le faible salaire. D'autres ont la particularité d'engager l'action en débordant largement le rapport de la lutte à l'exclusion et à la pauvreté à la simple dimension de l'employabilité. C'est le cas pour des entreprises évoluant dans le secteur de restauration comme *Village Restaurant*, *Carte alimentaire* et *Restauration santé*. Même lorsque la cause sociale qu'elles portent n'est pas directement liée au quartier, ces entreprises ont plusieurs attributions. Par exemple, en adressant la situation des personnes vivant avec un diagnostic médical affectant leur fonctionnement normal, Annie et Élise nous racontent que le point de départ de l'entreprise qu'elles dirigent est de venir en aide aux personnes âgées ou malades, isolées à domicile. Leur première contribution consistait à leur livrer directement ou à proximité une saine alimentation préparée à leur intention. Quant à celles qui étaient très liées dès le début au territoire local, leurs activités tournaient tant autour de la lutte contre la faim, de l'isolement des personnes seules qu'autour de la vie précaire des habitants. En plus d'une formation en aide-cuisinier qui permet à des gens d'accéder à l'emploi, ces entreprises interviennent au niveau de la sécurité alimentaire, soit en offrant au public la possibilité d'avoir une alimentation quotidienne à meilleur prix, soit de s'approvisionner au moindre coût. Ainsi, loin de réduire la lutte contre l'exclusion ou la pauvreté de leur public cible au simple fait d'être en emploi, ces entreprises en touchent plusieurs facettes.

De nos jours, elles interviennent non seulement dans la formation d'aide-cuisinier, dans la cuisine d'établissement, mais aussi dans la création de restaurants fonctionnant comme des entreprises d'économie sociale. En cela, l'action de ces entreprises déborde la seule dimension de l'activation sociale qui considère le travail comme le principal vecteur de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, elles prennent en compte d'autres dimensions axées sur la défense des droits comme la question de la sécurité alimentaire⁶⁴³. Ce chevauchement des activités entre l'employabilité et la défense des droits ouvre la voie à une meilleure réponse de la demande sociale des bénéficiaires.

6.2.3.2. Le public cible ou les bénéficiaires

Alors qu'une seule de ces entreprises déclare qu'un tiers de leurs bénéficiaires sont des personnes migrantes vivant avec des problèmes de santé, les autres s'adressent à une population à très forte dominante immigrante ou de personnes issues de l'immigration. En effet, selon les dirigeants interviewés, la dominance immigrante varie de 70 à 90 % et plus de leurs bénéficiaires pour les entreprises qui accueillent des immigrants et des non-immigrants. Ce fait impacte positivement sur certaines caractéristiques connues des bénéficiaires, notamment leur capital scolaire et leurs habits. En effet, selon les données officielles, les bénéficiaires ont rarement obtenu leur diplôme secondaire et, en raison de leur trajectoire sociale, n'ont pas de dispositions adéquates et appropriées pour s'insérer durablement en emploi. Mais, les témoignages obtenus soutiennent, au contraire, que les personnes immigrantes ont le plus souvent un capital scolaire plus élevé que le diplôme secondaire. La mutation du public cible de *Mentore* que raconte un dirigeant reflète parfaitement ce changement. Ruisseau a pris l'initiative de fonder l'entreprise qu'il dirige à la suite d'une expérience troublante d'une famille dépourvue, concevable théoriquement en termes de décapitalisation. Il a vu une fillette fondre en larmes « parce que sa mère a vendu son lit pour acheter de la nourriture ». Selon cet acteur, cela est arrivé parce qu'il n'y a pas suffisamment de mécanisme d'inclusion face à la multiplicité de facteurs d'exclusion. C'est dans cette perspective qu'a été créée l'entreprise conçue comme un

⁶⁴³ Manegdo Alexis BAMAGO (2013), *Portrait et analyse des stratégies de base territoriale pour contrer la pauvreté et l'exclusion dans le territoire de la Petite-Patrie à Montréal. Conditions d'une action intégrée*. Thèse de doctorat en sciences humaines, Montréal, Université de Montréal, p. 260-261.

mécanisme de solidarité envers les usagers des soupes populaires. Sa mission première était de rétablir leur capital de confiance et de maintenir leurs habiletés de travail qui se dégradaient. Telle fut la trajectoire de cette entreprise d'insertion qui comptait déjà en 2008 plus de 85 % de femmes immigrantes dans l'ensemble des bénéficiaires. Bien que la mission demeure inchangée, celle d'être un mécanisme de lutte contre l'exclusion, le public cible a connu une grande mutation. Car comme l'entend Ruisseau, « les immigrants qui viennent ont plus un profil de personnes qui souvent ont peu de connaissance de ce que Québec est ». Ce sont eux aujourd'hui les précaires, reconnaît l'acteur : « les gens de précaire ont un diplôme. Mais c'est sûr que ça n'a pas d'équivalence et ils ne peuvent pas se placer en emploi ».

Dans une autre entreprise qui embauche pour l'essentiel les personnes immigrantes, la plupart d'entre elles ont leur capital scolaire de base, au moins le diplôme secondaire et/ou un diplôme postsecondaire. Dans l'ensemble, le tiers des bénéficiaires était au moment de l'étude détenteur d'un diplôme universitaire non reconnu. Ce sont souvent des femmes immigrantes. Plusieurs d'entre elles sont mariées et mères de jeunes enfants à charge. Bien que certaines aient déjà travaillé, elles doivent réorienter leur carrière. Certaines sont devenues disqualifiées après avoir travaillé trop longtemps dans l'industrie du textile et d'autres après avoir été au chômage. Dans l'ensemble, elles suivent un parcours d'insertion en raison de discrimination sociale à l'emploi et, plus largement, de la fermeture du marché du travail à ce public. Dans les autres entreprises, on observe la même tendance d'une dominante immigrante bien que la réalité soit plus contrastée lorsqu'on prend en compte le profil des personnes de deuxième génération issues de l'immigration. En 2007-2008, une autre de ces entreprises (*Village*) avait une dominante immigrante à plus de 70 %. Les jeunes de 18 à 35 ans, notamment de deuxième génération, représentaient 51 % et les femmes 74 % des bénéficiaires. Au niveau du capital scolaire, on rapporte dans ce rapport annuel que 42 % des gens ont étudié au Québec (dont 2 % ont complété seulement leurs études primaires et 24 % leurs études secondaires) contre 58 % qui ont fait leur scolarité hors du Québec. Parmi ces derniers, 28 % ont au moins leur diplôme d'études secondaires alors que 19 % ont fait des études postsecondaires. Une autre entreprise rapporte qu'en matière d'expérience de travail, seulement 9 % des participants et participantes (de la *Carte alimentaire*) n'avaient aucune expérience de travail. Entre autres,

une majorité de 51 % avait plus de cinq ans d'expérience. Parmi eux, on trouve notamment des ex-ouvrières qui étaient disqualifiées. D'autres constats similaires sont faits dans d'autres entreprises comme *Village Restaurant* et *Reconnaissance immigrante*. De même, 40 % de l'ensemble des bénéficiaires de la *Carte alimentaire* avaient moins de cinq ans d'expérience. Ce public est décrit comme des personnes au chômage, assistées sociales et d'autres qui ont travaillé pendant de courtes périodes de deux à trois mois. À l'instar des bénéficiaires du *Village*, ces derniers n'ont pas d'expérience significative au Canada. On dit plutôt qu'ils ont eu des « jobines ». Selon un dirigeant de la *Carte alimentaire*, il leur manquait les deux éléments les plus importants dans la question de travail : la stabilité personnelle et le maintien en emploi. Ainsi, s'exclama-t-il, « avoir passé cinq emplois en un an est un vrai problème ». Il faut travailler à la rétention en emploi. Entre ces entreprises poursuivant une mission de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, les acteurs sont beaucoup interpellés par ce qu'ils appellent le « social ».

De plus, nos données soutiennent que même lorsque les personnes immigrantes n'avaient aucune expérience de travail prémigratoire, elles ont rarement de problèmes comportementaux. En d'autres termes, elles ont les dispositions requises pour occuper un emploi. Cependant, tout ce qui leur fait défaut, c'est la méconnaissance du marché de l'emploi ou du travail, la non-reconnaissance de leur diplôme et de leur expérience ainsi que le manque de capital social, en particulier, des réseaux de contacts significatifs incluant des personnes de référence. En conséquence, ils sont objet de discriminations croisées et systémiques qui rendent difficile ou retardent leur insertion en emploi pendant qu'ils sont poussés vers les segments les plus déqualifiés du marché du travail. Ces entreprises ont pour mission de lutter contre l'exclusion ou la pauvreté en aidant leurs bénéficiaires à avoir une première expérience de travail, à trouver des informations sur le marché du travail et des personnes de contact pour aller sur le marché. À l'opposé, comme le rappelle un dirigeant d'entreprise, les personnes dites « de souche », québécoises, arrivent en insertion soit pour cause d'instabilité en emploi ou pour cause de santé mentale. Pour tous ces bénéficiaires, le « social » occupe une part importante du travail d'insertion. Il consiste surtout à apprendre aux immigrants le fonctionnement du marché du travail, les attitudes à tenir pour avoir un emploi, pour négocier le job et poser des questions. Et c'est très important parce que « les immigrants sont trop obéissants », s'exclame une de ses actrices.

Mais, les différents acteurs et actrices mettent l'accent sur l'importance primordiale de la question de capital social, en particulier de « personnes de référence » pour le public immigrant, personnes ayant une crédibilité dans le système. Ne pas en avoir est un obstacle majeur à l'emploi que le parcours permet de résoudre. C'est cela qui fait dire à un coordonnateur d'insertion que « pour le travail, on pourrait envoyer les gens travailler après deux semaines ». Ce « social » est éminemment important dans le dispositif de recapitalisation des vaincus.

Cela dit, dans la catégorisation d'entreprises à mission tournée vers la lutte à l'exclusion ou la pauvreté, on trouve quelque exception dont *Restauration santé* est représentative. Elle concerne des entreprises qui s'adressent à un public cible non encore majoritairement immigrante, mais des personnes vivant avec des problèmes de santé, qui apprennent à faire le deuil de leurs ambitions professionnelles. Bien que ce public soit aussi pluriel, la grande majorité a un faible capital scolaire. Ce qui n'empêche qu'on y trouve aussi des professionnels libéraux comme des médecins et des avocats qui avaient une expérience professionnelle antérieure. En rapport avec ces caractéristiques, sa mission de lutte contre l'exclusion est davantage marquée par une resocialisation forte. Comme l'entend Élise, la mission de l'entreprise est de « défaire les anciens apprentissages et de reconstruire de nouveaux apprentissages. Quelques-uns restent quand même avec les mauvais plis ». Une dirigeante atteste que cette nécessité a pour but de « développer leur profil d'employé ». Leurs bénéficiaires sont formés pour produire, en amont « des citoyens ouverts » et en aval, de « bons employés », c'est-à-dire « des travailleurs ponctuels, propres, respectueux des procédures, des autorités et savoir comment faire ça, les choses à revendiquer ». Nonobstant cette figure d'exception qui ressemble à la catégorie d'entreprises d'adaptation mais qui est classée ici pour raison historique⁶⁴⁴, on peut soutenir que plus les bénéficiaires ont un capital culturel élevé et n'ont pas de problèmes comportementaux, moins l'obligation de refabriquer leurs dispositions est posée avec rigueur.

⁶⁴⁴ Cette entreprise a une mission essentielle de lutte contre l'exclusion pour raisons inhérentes à son public cible.

6.2.3.3. Resocialisation et rapport au métier

Il n'en demeure pas moins que la fabrique des dispositions sociales des participants et participantes reste le principal pilier du dispositif de recapitalisation des exclus. Force est de constater qu'aucun des dirigeants et dirigeantes des entreprises à mission tournée vers la lutte à l'exclusion ou à la pauvreté ne soutient l'idée que leur médium économique est un prétexte pour l'intervention sociale. Cela voudrait-il dire que ces entreprises se définissent autant par la qualification au métier que par la fabrique des dispositions de leurs bénéficiaires ? Deux paramètres développés ci-dessus, à savoir la dominante immigrante de ces entreprises et les caractéristiques de leurs bénéficiaires incluant leur capital culturel ou scolaire, entrent en ligne de compte. Nos interlocuteurs et interlocutrices ont plutôt avancé l'idée que les *bénéficiaires*, même lorsqu'ils ne sont pas des personnes qualifiées, *ont des ressources ou des qualités particulières* qu'il faut découvrir et valoriser. Tandis que la plupart des personnes immigrantes détiennent un bon niveau de capital culturel, incluant un diplôme secondaire ou postsecondaire. Cela sous-tend qu'ils ne s'attendent pas à décrocher une qualification professionnelle au cours de leur parcours d'insertion. Dès lors, il est important de *voir comment les entreprises ajustent leur objectif de recapitalisation* par rapport aux caractéristiques de leurs bénéficiaires. En effet, la plupart des jeunes, notamment de la deuxième génération, socialisés au Québec et faiblement scolarisés, viennent chercher un diplôme ou un métier. Mais, l'objectif des personnes immigrantes n'est pas la qualification au métier, mais plutôt l'acquisition d'information, le cas échéant, de certains *skills* et de contacts capables de favoriser leur entrée dans le marché du travail. Selon les dirigeants interviewés, ces entreprises poursuivent un rapport au métier qui donnent à leurs participants et participantes un certain avantage dans leur champ d'intervention. C'en est le cas pour ceux des entreprises qui considèrent qu'elles évoluent dans un vaste secteur d'emplois industriels ou de services. De plus, quelques-uns soutiennent que leurs travailleurs et travailleuses ou certains des leurs sont payés au-delà du salaire minimum. En conséquence, ces dirigeants déclarent que leur entreprise donne des chances objectives à leurs bénéficiaires de gagner un salaire leur permettant de sortir de la pauvreté. Selon Sultan, par exemple, ce fut un choix subversif, dès le départ, de créer une entreprise d'insertion dans un secteur d'activités très porteur. Car c'est un choix qui fonde une particularité de l'entreprise depuis qu'elle s'est restructurée pour répondre

davantage au besoin des personnes immigrantes et issues de l'immigration. Cette restructuration lui a permis de restituer la confiance de sa clientèle commerciale tout en répondant mieux au besoin des bénéficiaires qu'ils portent à « se réapproprier », dans le double sens de leur reconnecter avec leurs valeurs et de leur faire développer des dispositions de travailleur et une meilleure connaissance du marché de l'emploi ou du travail. Dans ces entreprises à mission axée sur la lutte contre l'exclusion ou la pauvreté, plus qu'ailleurs, la recapitalisation des bénéficiaires repose sur cette prémisse que, comme tout le monde, ils ont en eux des ressources qui sont enfouies au tréfonds d'eux-mêmes. Il faut les porter à redécouvrir et à réapproprier ces ressources *internalisées*, puisque, comme l'entend l'intervenante Vanie, « c'est une mission socioéconomique. Les gens vivent une situation d'exclusion tant au niveau de leur personne, au niveau professionnel qu'au niveau de la société ». Ils sont exclus par faute de capitaux et de dispositions (de compétences ou d'habiletés) pour se maintenir en emploi. Et cela, soit parce qu'ils sont des immigrants, soit parce qu'ils appartiennent à des minorités marginalisées. Autrement dit, certains d'entre eux ont des styles de vie ou des habitudes qui sont dissociés de la pratique dominante du monde du travail. Car, certains ont des problèmes avec l'autorité et réagissent mal aux critiques, surtout lorsqu'un supérieur hiérarchique a haussé le ton. D'autres qui sont arrivés depuis environ cinq ans ne connaissent pas la société québécoise. De ce fait, ils n'ont pas d'accès à des informations socialement pertinentes de la société, mais aussi, ils n'ont pas nécessairement les manières de faire ou les dispositions sociales de cette société d'accueil. Pour ces raisons, ils doivent donner la preuve de possession de tels acquis pour être employables.

Cela dit, cette dimension socialisatrice de la mission qui se veut une aide par laquelle on pousse la personne à se prendre en main n'enlève rien au besoin de qualification des participants qui paraît très important chez différentes entreprises. Dans le secteur de commerce au détail, un dirigeant en parle ainsi.

La formation en général se trouve au niveau d'attitude et de tolérance au travail. Est-ce que ça convient de se lever le matin, de faire ce qu'on leur demandait ? On va former sur la caisse enregistreuse ; on va former aux services à la clientèle pour les gens en magasin ; on va former sur comment placer des vêtements ; ces genres de choses-là.

Selon un dirigeant d'une autre entreprise, on tient à ce que les bénéficiaires acquièrent aussi le métier et des anciens participants en témoignent. Plusieurs appellent après des années pour nous dire qu'ils ont un « vrai travail » et que « vous m'avez donné de la force, de l'estime ». Ce qui corrobore l'idée qu'ils ont appris quelque chose valant un vrai métier. Lorsqu'on lui a demandé, est-ce le cas ici que le métier est un prétexte pour l'intervention, sa réponse fut catégorique. Il réfute l'idée que le médium économique soit un prétexte pour l'intervention. Pour lui, au contraire, les participants et participantes doivent être formés au métier, être recapitalisés en se réappropriant leur vie, se doter d'un capital pour se réinsérer dans le marché du travail.

Moi, je te dirais qu'on a choisi ça parce qu'on se battait contre la pauvreté et je trouve la complexité du métier, la complexité de l'apprentissage qu'ils ont à faire. Ce n'est pas un prétexte, c'est une profession. C'est un métier pour les gens. Donc, ils gagnent leur vie avec ça. Dans ce domaine, j'en ai, ça fait 12 ans encore en entretien ménager ; ils gagnent leur vie. C'est un métier pour eux. Donc, non, ce n'est pas pareil que certaines autres entreprises qui en font le prétexte pour la formation, qui font prétexte à un volet plus personnel, à un volet plus social.

Dans l'ensemble, les bénéficiaires de cette entreprise sont préparés pour répondre aux besoins du marché du travail. On tient à ce que ceux et celles qui finissent leur parcours partent avec un métier puisqu'il y a de bons emplois dans le secteur. Selon le dirigeant, ils gagnaient relativement un bon salaire de base en 2008, entre 14 \$ et 20 \$ de l'heure. Et ce n'est pas tout. L'élément le plus important ici est de savoir qu'en conséquence, très peu de participants qui terminent leur parcours sont enclins à retourner à l'école et à migrer vers d'autre secteur professionnel.

Dans d'autres entreprises, notamment dans le secteur de la restauration, la position est moins tranchée en ce qui a trait au rapport au métier. Cependant, la similitude demeure au niveau de la mission, en amont, recentrée sur la resocialisation de l'individu et, en aval, sur l'activation sociale. Est-ce que les bénéficiaires sortent-ils de l'entreprise avec un métier ? On sait, toutefois, que des employeurs manifestent de l'intérêt pour les embaucher. Selon une coordonnatrice d'insertion, ces derniers ont d'habitude d'appeler l'entreprise pour solliciter des stagiaires parce qu'ils « sont des travailleurs formés et disciplinés ». Mais, l'entreprise adopte une stratégie de prudence qui consiste « à ne pas leur envoyer des cas difficiles pour garder une bonne réputation dans ces milieux ». Elle ajoute : « On fait du

démarchage d'emploi. On n'envoie pas le petit loup dans la gueule du lion ». À entendre une autre dirigeante, tout laisse croire qu'ils sont formés pour répondre aux besoins du marché du travail : « une fois arrivée à l'entreprise, ils doivent s'ajuster aux conditions de l'entreprise : être exact au travail, être à l'heure juste, respecter les normes et l'autorité, payer l'impôt, etc. ». Ainsi, ils sont formés à « être de bons citoyens. Ils doivent comprendre le message : il faut qu'ils soient des travailleurs. Ils ne peuvent pas partir en *break* parce qu'il n'y a pas d'ouvrage. Ils doivent commencer par s'adapter aux conditions du marché du travail. » En d'autres termes, la formation socialisatrice paraît primer ici sur la qualification technique : les compétences sociales attendues, les attitudes et comportements proactifs, être disciplinés et soumis à l'autorité, qui désignent les compétences transférables. Dans d'autres entreprises du même type, la réponse se révèle plus nuancée. Selon un dirigeant, la formation est le fait d'avoir la connaissance d'un métier quelconque et les dispositions sociales et professionnelles inhérentes à son exercice. C'est dans ce but que la formation est davantage axée sur les problématiques comportementales. Il nous apprend que chaque qualité particulière découverte chez un bénéficiaire conduit à plusieurs autres.

Et je dois vous dire que ça fait 10 ans que j'ai fait ce métier-là, je n'ai pas vu un jeune qui a passé ici qui n'avait pas une capacité, des qualités. Dès qu'on les découvre, c'est ça l'avantage, c'est de faire du renforcement positif sur une ou plusieurs qualités là de l'individu et de lui montrer que cette qualité peut amener une deuxième et une troisième.

Cependant, l'acteur différencie bien le « renforcement des qualités » des bénéficiaires de l'acquisition du métier. À l'entendre, le métier d'hier n'existe plus. En conséquence, il faut former les gens non pas à faire une chose, mais à savoir en faire beaucoup. Pour lui, ce qui est, en principe, recherché dans le marché du travail, c'est leur potentiel de polyvalence, leur multiple savoir-faire. Il faut donc qu'ils soient formés à développer leurs dispositions à faire le job qui existe ou qui peut exister, quitte à changer de métier au besoin du marché.

Donc, c'est toujours au niveau de la formation qu'on sait forcément qui est très négligé, quelque part, dans une société. La formation est drôlement importante. C'est là qu'il faut faire des choix. Le métier d'hier n'existe plus. Formons ces gens-là à d'autres choses. Montrons-leur la beauté d'une chose. Il ne sait pas faire qu'une chose s'il peut faire beaucoup d'autres choses à travers une chaîne de montage. Faisons de la formation avec lui. La formation c'est le succès.

En ce sens, il est faux de croire que la formation professionnelle ou technique est de peu d'importance pour les employeurs. La vérité est que l'on cherche un type particulier de travailleur et de travailleuse. C'est celui ou celle qui est « immédiatement compétent » et qui sait faire une multitude de choses. Autrement dit, on veut qu'il soit tout à fait polyvalent.

Oui, ils (les employeurs) ont des attentes, et ces attentes sont assez élevées. [...] Donc, les gens qu'on doit référer doivent être compétents immédiatement. Ils doivent avoir le maximum de compétences ; ils doivent avoir aussi, ce qui est purement important pour l'employeur, de la polyvalence, de la polyvalence. La polyvalence est un facteur de roulement important dans une société.

En résumé, les entreprises à mission tournée vers la lutte contre l'exclusion ou contre la pauvreté n'accordent pas plus d'importance à la formation des dispositions de leurs bénéficiaires qu'à leur formation technique et professionnelle. Plus qu'ailleurs, leur public cible a un potentiel de polyvalence plus élevé. Sachant que de nombreux bénéficiaires possèdent déjà un capital culturel important et les dispositions qu'il faut pour s'insérer dans le marché du travail, leur apprendre un certain métier d'aide-cuisinier, de commis de vente, commis d'épicerie, d'entretien ménager, de caisse enregistreuse, etc. ne fait qu'accroître leurs dispositions à la polyvalence en plus de leur permettre d'acquérir de plus amples informations sur le marché du travail. Aussi, bien qu'un reformatage de leurs dispositions sociales ne soit, pour la plupart, nullement nécessaire, l'intervention sociale dont ils sont objet peut avoir pour effet de contribuer à façonner chez eux le type de travailleur ou de travailleuse dont le marché a besoin, c'est-à-dire un agent immédiatement compétent, ponctuel et discipliné, polyvalent, loyal et soumis. On comprend ainsi toute l'importance du discours d'intervention axée sur le rapport à l'autorité, les valeurs et attitudes souhaitées ou valorisées par et dans le marché.

Aussi est-il démontré ici un certain attribut de la recapitalisation par le développement des dispositions sociales. Chez les jeunes marginalisés de diverses minorités sociales, il n'est pas toujours aisé de mobiliser de manière positive leurs capacités particulières émanant de leurs expériences passées, des milieux de vie antérieurs et de leur trajectoire sociale lorsque la personne a été dévalorisée, lorsque ce passé est sujet au mépris social. Les récits de pratiques analysées ont permis de voir que ces aspects sont au cœur de la « mission d'aider

les plus démunis » qui repose sur l'idée que la condition du pauvre ou de l'exclu est fondée sur une logique de dépréciation sociale, de dévalorisation systématique qui lui donne « le dégoût de la vie ». Sachant que cette dévalorisation peut être à la base d'un désintérêt, d'un agir démotivé expliquant le comportement absentéiste ou retardataire du bénéficiaire, la pratique de resocialisation préconisée ici par certains dirigeants d'entreprises porte à corriger cette dérive par la reconnaissance et la valorisation de ce que font les gens. Ces derniers soutiennent avec force que les jeunes ont des atouts qu'ils peuvent mettre à la disposition de leurs employeurs lorsque les conditions le permettent. Ils parlent diversement de reconstruire l'individu en vue « de l'améliorer », de « retrouver le pouvoir dont ils étaient dépossédés », de « se réapproprier sa vie » ou du fait que « chacun d'eux a des qualités particulières » qu'ils doivent apprendre à redécouvrir et à développer. Toutes ces expressions retracent la pratique en œuvre dans le cadre d'une mission de recapitalisation des vaincus. Razoteau en a fait écho avec ce qu'il appelle « un ancien chef de gang de rue » à qui il a demandé de lui montrer ce en quoi il est très bon. Il m'a répondu : « je suis très bon au couteau », dit-il. Après lui avoir donné l'opportunité de prouver ses capacités, on a constaté qu'il « en avait un art excellent. C'est un sculpteur. C'est grâce à lui que le service traiteur de la *Carte alimentaire* a grandi. Aujourd'hui, il a fait son chemin dans le domaine. Il a un bon job dans l'hôtellerie. »

Conclusion

Après avoir interrogé le sens de la mission des entreprises d'insertion en rapport avec les transformations du marché du travail et des politiques sociales, nous avons dégagé ce qu'elles ont en commun, leurs traits génériques qui sont l'activation sociale, l'exclusion et la pauvreté. Mais, nous avons aussi mis en exergue à partir d'une matrice de mission émanant de leur propre publication trois orientations particulières : celles qui sont davantage portées vers l'adaptation des individus aux besoins du marché du travail, plus proches d'une perspective du travailleur-acteur devant gérer son portefeuille de compétences toujours susceptible d'évolution ; celles dont les activités de mission s'ancrent dans une démarche de qualification-resocialisation de leur public en particulier de jeunes ; et celles dont les activités de mission s'ancrent historiquement dans une perspective de lutte contre l'exclusion ou la pauvreté. Les différents acteurs et actrices

auxquels nous nous sommes référés ici, pour la plupart des dirigeants et dirigeantes d'entreprises ont permis de montrer en quoi consiste la mission des entreprises d'insertion sociale. Suivant la perspective bourdieusienne privilégiée ici, il s'agit d'une mission de recapitalisation des personnes exclues, marginalisées ou en voie de l'être. Il s'agit d'abord d'un dispositif de constitution des dispositions héritées de l'histoire qui va dans trois directions. Dans les discours de certains dirigeants, leurs entreprises mettent en œuvre un dispositif d'adaptation des bénéficiaires aux besoins du marché du travail. Ils cherchent à reformater leurs dispositions par une sorte de reproduction de la condition de l'usine. Il s'agit de reproduire de façon la plus proche les conditions dans lesquelles ils vont travailler dans les entreprises auxquelles ils sont destinés. Ce qui requiert davantage un éthos de travailleur docile, ponctuel, autonome et collaboratif, discipliné, assidu au travail et polyvalent, mais qui n'a pas nécessairement un métier lui permettant de négocier et d'améliorer son statut d'emploi comme la qualification du poste de travail. Dans cette perspective, la mission est davantage tournée vers l'activation et l'adaptation. Rien n'est plus important pour l'individu que de faire preuve de son autonomie et d'avoir un travail quelconque.

La deuxième orientation que nous avons appelée qualification-resocialisation est celle qui s'adresse généralement aux jeunes marginalisés dont la plupart sont issues des minorités visibles. Cette approche se veut qualifiante. Alors qu'on attribue aux participants et participantes le statut de travailleur ou de travailleuse, l'entreprise elle-même se conçoit comme un vecteur de resocialisation de cette force de travail que nous appelons ici les bénéficiaires. Ces entreprises sont le chef de file d'un courant d'action qui opte pour la transformation ou le changement des bénéficiaires eux-mêmes pour qu'ils aient accès à l'emploi. Elles ont l'avantage de mettre l'accent sur la formation de leurs dispositions ou de leurs habitus en saisissant le métier comme un prétexte à l'intervention sociale. Et cela, en dépit du fait, que les jeunes déclarent venir chercher un métier. Parce que les acteurs mettent beaucoup d'accent sur l'âge et le faible capital scolaire des bénéficiaires, ils ont tendance à encourager fortement ces jeunes à retourner à l'école tout en ouvrant la porte à une continuité d'apprentissage professionnel sur le tas après être inséré dans le marché du travail. C'est le deuxième sens de la requalification. Disons que ces entreprises cherchent à recapitaliser, d'une part, leurs bénéficiaires en reformatant leurs dispositions de manière

à épouser le profil d'un travailleur-type docile, ponctuel, discipliné, assidu au travail mais aussi polyvalent et doté de la confiance en soi et de l'estime de soi. Il s'agit là d'un ensemble d'atouts ou de pouvoirs qui valent des compétences dites transférables. D'autre part, elles les introduisent à l'apprentissage d'un métier qu'ils ne peuvent posséder qu'en le continuant dans l'entreprise ou à l'école tout en se conformant à l'éthos et au statut de travailleur salarié. Cette deuxième approche diffère de la première dans le sens du rapport au métier. La tendance à l'acquisition minimale d'un métier y est plus forte. Les bénéficiaires ont des chances objectives plus fortes de se trouver dans un secteur industriel ou d'emplois leur offrant certaines opportunités de continuité professionnelle dans le secteur s'ils arrivent à demeurer actifs assez longtemps dans les conditions de grande précarité de travail et de l'emploi du débutant. Les acteurs de cette catégorisation sont ceux qui établissent souvent un lien entre le parcours d'insertion et le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour parvenir à un niveau basique de qualification au cas où le concerné ne choisirait pas de retourner à l'école. Il reste, cependant, que l'accentuation sur la resocialisation ou le reformatage des dispositions des bénéficiaires est aussi forte que dans la catégorisation d'entreprises d'adaptation.

La troisième approche est celle de la catégorisation d'entreprises à mission alignée sur la lutte contre l'exclusion ou la pauvreté. Celle-ci se diffère des deux premières en deux points essentiels : leur public cible est particulièrement dominée par les personnes immigrantes tandis que ces dernières présentent, pour la plupart, un capital culturel plus élevé. Ces deux caractéristiques sont des déterminants majeurs du traitement des bénéficiaires. Alors qu'on reconnaît qu'ils ne s'attendent pas à décrocher une qualification professionnelle ou technique au cours du parcours d'insertion puisqu'ils sont souvent surqualifiés pour le programme, ils n'ont pas non plus de gros problèmes comportementaux justifiant le reformatage de leurs habitus. On admet volontiers qu'ils y sont pour cause de discriminations ou de méconnaissance du marché du travail, de déficit de capital social ou de manque de connexions aux réseaux fournisseurs d'emplois, voire des emplois plus ou moins qualifiés. Dans tel cas, il profite quand même d'une certaine recapitalisation conduisant au renforcement de leur capital informationnel du marché du travail et du pays d'accueil et de leur potentiel de polyvalence.

Dans tous les cas, ces entreprises ont la particularité de situer leur innovation, en amont, dans une perspective d'individu qui doit ou bien « s'améliorer », ou bien « réincorporer le pouvoir dont il était dépossédé », ou bien « se réapproprier » en redécouvrant ses qualités particulières ou ses ressources intérieures, et, en aval, dans une perspective d'activation, le placement en emploi pour satisfaire le mandat d'Emploi-Québec. Cette dynamique a pour visée fondamentale d'interrompre la désaffiliation sociale et d'attribuer une position sociale aux bénéficiaires en instituant et en renforçant leur autonomie et leur responsabilité individuelles. C'est ce à quoi sert l'intervention bienveillante : reformater les dispositions sociales des participants et participantes, leurs systèmes de comportements et d'attitudes pour en faire des compétences professionnelles, nécessaires et indispensables au succès professionnel des concernés. Les dirigeants et intervenants se montrent très fiers du parcours d'insertion, de l'innovation de cette méthode de formation et d'apprentissage non scolaire, socialement et institutionnellement reconnue capable de renverser l'exclusion sociale. Selon eux, la seule limite de ce mécanisme est le temps. Le temps qu'ils ont pour changer ou transformer les bénéficiaires en reformatant leurs dispositions et en les dotant de capitaux nécessaires, notamment la discipline, le goût du travail, la confiance en soi et l'estime de soi, est considéré comme trop court. Ce sont là des clés, à leur sens, qui permettent vraiment de passer avec succès le stage d'insertion vers l'emploi dans le marché du travail. En d'autres termes, c'est ce dont l'absence ou le manquement constitue une véritable pathologie sociale à l'insertion socioprofessionnelle. Enfin, s'il est souvent difficile de confirmer que les bénéficiaires ainsi recapitalisés partent avec un métier plus ou moins prometteur en leur donnant une certaine possibilité de continuité d'apprentissage professionnel, on sait qu'ils répondent le plus possible aux attentes des employeurs. Comme nous l'apprend Razoteau, en plus de la discipline, ce qu'ils cherchent vraiment, c'est la polyvalence qui constitue « leur prime d'or ». Quand on pose cette question aux dirigeants et dirigeantes d'entreprise, ils se contentent de rapporter des cas de *success stories*, c'est-à-dire des ex-bénéficiaires qui sont parvenus à se tirer d'affaire dans le marché du travail. Tandis que le sens de l'insertion réside, comme le rappelle Razoteau, dans le fait que « l'entreprise d'insertion est une vitrine, un miroir de compétences montrant aux participants ce qu'ils peuvent. On leur demande de profiter de l'intervention s'ils ne sont pas cons ». Nous continuons d'interroger la formation de ce dispositif de connaissance

et de compétence dans le prochain chapitre qui mettra en lumière la part de marché de ces entreprises dans le champ économique.

Chapitre 7. La formation sociale du sous-champ économique des entreprises d'insertion

Introduction

Ce chapitre a pour but d'analyser la formation du sous-champ économique des entreprises d'insertion à Montréal et leur part de marché. Suivant notre cadre théorique bourdieusien, le champ est un ensemble de relations objectives entre des positions sociales occupées par des agents ou des acteurs qui se caractérisent par leur volume et la structure de capital possédé. Ces rapports sont structurés d'une manière telle que leur stabilité dépend pour l'essentiel de la structure des rapports de force entre les prétendants et les dominants qui luttent les uns pour transformer la structure de ces rapports de force et les autres pour les conserver. Dans un tel cadre, l'émergence d'un nouveau mécanisme ou d'une nouvelle innovation sociale est un moment fort de (re)positionnement des acteurs et de compréhension de leurs luttes. C'est le cas pour les entreprises d'insertion qui marquent le contexte postfordiste. Comment ont-elles émergé et pris place dans le champ économique? Comment se sont-elles consolidées dans le temps ? Comment répondent-elles à leur mission de recapitalisation des exclus vis-à-vis l'État et le marché du travail ou de l'emploi ? Ces entreprises ont la particularité de se situer dans un inter-champ, c'est-à-dire entre le champ des politiques sociales de l'État et le marché et de constituer une offre de service pour ce public. D'une part, cette offre peut intéresser d'autant plus le champ politique, l'espace de lutte pour le contrôle du pouvoir politique où s'offrent les produits politiques de différents concurrents en vue de la consommation des citoyens ordinaires⁶⁴⁵, qu'on décide d'activer la politique sociale en cherchant à inscrire l'ensemble de la société dans la norme de l'emploi. D'autre part, en tant qu'entreprise, leurs activités s'ancrent dans le marché, c'est-à-dire dans cet espace de concurrence entre les producteurs différemment

⁶⁴⁵ Pierre BOURDIEU (1981), « La représentation politique : éléments pour une théorie du champ politique », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 36-37, p. 3-4.

dotés de ressources qui se battent pour transformer ou préserver les rapports de force par moyen du contrôle sur le pouvoir d'État⁶⁴⁶. Ce faisant, elles peuvent prendre place d'autant plus dans le champ économique que l'attractivité de leur offre d'insertion est proportionnelle à la demande d'adaptation aux transformations du marché du travail. Ainsi, un mécanisme social tel que les entreprises d'insertion se révèlent d'autant plus innovant qu'elles s'adaptent à ce double contexte institutionnel. Dans cette optique, on peut faire l'hypothèse que ce mécanisme ne peut fonctionner qu'en s'instituant comme une certaine force sociale capable d'interagir autant avec le marché qu'avec le champ politique. Leurs interactions font alors partie de la dynamique structurelle en recomposant, d'une certaine manière, les rapports de force. En nous basant sur les récits de pratique des acteurs et actrices interviewés, nous soutenons que les entreprises d'insertion sont structurées par l'État et le marché. Autrement dit, elles participent à la fois au jeu et aux enjeux du marché et des politiques sociales dont elles font partie.

Ce chapitre est donc structuré en cinq parties. Après avoir présenté un survol historique de cette économie d'insertion, nous montrerons en quoi et comment l'État arbitre le sous-champ des entreprises d'insertion. Ensuite, nous mettons en exergue sa constitution et sa part de marché en fonction de la position qu'elles occupent dans le champ économique au sens de Pierre Bourdieu. En suivant l'auteur, on doit comprendre l'espace d'insertion comme « un espace différencié et structuré d'offreurs concurrents dont les stratégies dépendent des autres concurrents »⁶⁴⁷. C'est en étant lui-même structuré par l'intervention de l'État que cet espace d'insertion répond à la demande de son public cible et à sa mission de recapitalisation des exclus. Puis, la troisième section traite de la niche de marché des entreprises d'insertion. Dans la quatrième, on table sur le processus de recrutement en montrant les différences et les similitudes avec le recrutement dans les entreprises ordinaires, capitalistes ou autres. Alors que ces dernières recrutent, suivant leur principe méritocratique, des gens qualifiés pour les postes qu'elles veulent leur offrir, le recrutement des entreprises d'insertion reposent fondamentalement sur une clause de départ par laquelle

⁶⁴⁶ Pierre BOURDIEU (2000), op. cit.

⁶⁴⁷ *Ibid*, p. 42

les bénéficiaires potentiels sont astreints à reconnaître que leur vie est jusque-là un échec ou émaillé d'échecs. Il faut, pour cela, changer de vie ou de pratique.

De ce fait, les bénéficiaires doivent accepter l'intervention sociale comme une aide bienveillante pour refaire leur vie et se projeter autrement dans le futur. En nous accordant sur cette clause de départ, nous soutenons que le recrutement, l'art de sélectionner les participants et participantes, est la condition de succès de ces entreprises, laquelle permet d'éviter les cas lourds ou trop lourds et de diversifier les recrutés plutôt que de les homogénéiser tant en termes de groupe d'âge qu'en termes d'atouts. Enfin, la dernière partie découvre et analyse une division sociale et ethnique du travail au sein des entreprises d'insertion. Celle-ci est caractérisée par une distribution quasi-ethnique des positions occupées dans le champ. Les positions de direction, de gestion et d'intervention sociale sont essentiellement contrôlées par des personnes québécoises de souche ou de race blanche d'origine européenne. Tandis que le gros de la main-d'œuvre est de plus en plus dominé par des gens appartenus à des minorités visibles.

7.1. Survol historique du sous-champ d'entreprises d'insertion

Il y a au moins deux façons traditionnelles de raconter la formation de l'espace des entreprises d'insertion au Québec. La première fait état d'une initiative venue d'en-haut, un changement d'orientation de l'État dans les années 1970 qui, avec la politique publique *de 1978 sur la Décentralisation* et la *Loi 120 sur les services de santé et les services sociaux* adoptée en 1991, annonce des virages communautaires. C'est l'État qui se mue en État partenarial en instituant une mouvance de concertation et de responsabilisation communautaire et citoyenne d'où sont sortis différents mécanismes d'action sociale⁶⁴⁸. La seconde, au contraire, postule une dynamique citoyenne incarnée dans le désarroi provoqué par la récession économique au début des années 1980, la désindustrialisation de certains quartiers industriels et le chômage de masse. Il en ressort un militantisme économique, un

⁶⁴⁸ Marc-Urbain PROULX (2004), « Les ressorts de la régulation territoriale : essai », *Lien social et Politiques –RIAC*, 52, pp. 151-159 ; Jean PANET-RAYMOND (1998). « Le doute de l'économie sociale au Québec », *Perception*, vol. 22, no. 1 ; Jean PANET-RAYMOND (1994), « Les nouveaux rapports entre l'État et les organismes communautaires à l'ombre de la Loi 120 », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 7, n° 1, 79-83

renversement de pratique politique par lequel des intervenants s'improvisent « entrepreneurs sociaux » en créant un mouvement d'« empowerment des communautés locales »⁶⁴⁹. Mais, ce sont là deux histoires qui s'entrecroisent et se complètent. C'est à la saisie de ce processus complexe, à travers son déroulement et sa cristallisation, que nous attelons ici : montrer comment les initiatives d'en-haut et d'en-bas déterminent un faisceau d'actions. C'est une conjonction de situations qui mettaient aux prises des acteurs différemment dotés de ressources dans le jeu concurrentiel auquel ils participent.

En effet, les entreprises étudiées ont émergé de différents mouvements de solidarité envers les populations marginalisées ou en difficulté. Certaines sont l'émanation de mouvements religieux alors que d'autres sont nées dans le giron de mouvements communautaires autour, par exemple, d'une Corporation de développement économique communautaire (CDEC), d'un Centre local de Services communautaires (CLSC), d'un Centre-jeunesse ou d'une table de concertation locale, etc. Elles visaient généralement un public cible déterminé qu'elles entendent doter de ressources pour faire face à une situation d'exclusion et de pauvreté et pour évoluer dans le marché de l'emploi. C'est ce qu'on peut appeler avec Polanyi le problème de l'*embeddedness* (l'encastrement social). Polanyi appelle ainsi l'idée que toute économie est toujours englobée dans les relations sociales et qu'elle est une « fonction de l'organisation sociale »⁶⁵⁰. Au sens de Pierre Bourdieu, cette notion renvoie au fait que l'action économique est nécessairement immergée dans des pratiques sociales qui lui donnent toute sa signification⁶⁵¹. Ainsi, l'idée d'encastrement de l'entreprise d'insertion telle qu'entendu n'a pas seulement confirmé cette règle, elle la radicalise au sens d'en révéler un particularisme fondamental. Leur potentialité entrepreneuriale ou leur devenir s'ancre dans ce contexte, une structure des rapports de force, qui détermine aussi

⁶⁴⁹ Louis FAVREAU et Benoît LÉVESQUE (1999). *Développement économique communautaire, économie sociale et intervention*, Sante-Foy, Presses de l'Université du Québec. L'empowerment est une forme d'action visant à compléter l'existant par l'identification du manque, le vide à combler dans un milieu donné.

⁶⁵⁰ Karl POLANYI (1983), *La Grande transformation*, Paris, Éditions Gallimard, [1944], p. 91. « La découverte la plus marquante de la recherche historique et anthropologique récente est que les relations sociales de l'homme englobant, en règle générale, son économie. L'homme agit de manière, non pas à protéger son intérêt individuel à posséder des biens matériels, mais de manière à garantir sa position sociale, ses droits sociaux, ses avantages sociaux. Il n'accorde de valeur aux biens matériels que pour autant qu'ils savent cette fin. »

⁶⁵¹ Pierre BOURDIEU (2000), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

leur part de marché. En effet, alors que, chez Polanyi et Bourdieu, l'encastrement renvoie à une caractéristique commune de toute entreprise, il réfère aussi, dans le cas des entreprises d'insertion, à une spécificité. C'est ce qui fait dire à Legrand qu'elles « ne peuvent être créées par un individu quelconque » mais qu'elles « viennent du milieu ».

Est-ce qu'on crée une entreprise d'insertion (EI) ? On ne crée pas une EI, elle vient du milieu. Il faut qu'il y ait un besoin qui soit présenté. Regarde l'ensemble des 46 EI qui sont membres du collectif des EI. On voit dans leur historique qu'il y a un CLD ; il y a un CLSC ; il y a des fois un groupe communautaire. Ça pourrait être une maison de jeune, un restaurant populaire. Ça peut avoir été une association de défense des droits qui dit : eh, ben écoutez ! On va aider des personnes à intégrer le marché du travail (Legrand, membre dirigeant du CEIQ)

Autrement dit, une entreprise d'insertion est toujours encadrée, enracinée dans une structure sociale, un collectif qui lui donne naissance. Elle tient sa particularité non seulement de son encastrement social, son ancrage dans le milieu social d'où elle a émergé, mais aussi de son mécanisme d'action sociale. Ceci se définit par un mode de ciblage des problèmes spécifiques auxquels fait face la population qu'elle vise à insérer et par l'intervention qu'elle préconise à cette fin. Il s'agit, comme l'entend Legrand, de mettre la personne dans une situation d'emploi pour observer et régler ensuite ses difficultés personnelles.

Le principe d'entreprise d'insertion, c'est relativement simple. Dans le fond, tu crées une entreprise, tu mets une personne qui a une problématique d'emploi. Tu vois exactement où sont les problématiques d'emploi. Tu mets une équipe d'intervention qui va travailler avec l'individu à régler cette problématique.

Quoiqu'on individualise la problématique de l'emploi, cette citation est très représentative du discours général d'intervention sociale dans ces entreprises. Si les termes varient avec les acteurs, le contenu est similaire. Un membre dirigeant de la *Carte alimentaire* rapporte la même chose. La démarche est simple, « c'est que moi, je prends quelqu'un qui n'a pas de formation, je lui donne la formation. Je suis à la fois celui qui décèle que la personne n'a pas de formation et celui qui donne la formation ». Pour ne citer que quelques-uns, un membre dirigeant de *Le Charpentier* atteste la généralité de cette procédure d'intervention

en affirmant que le programme d'action et la démarche restent les mêmes depuis plusieurs décennies :

« Mais fondamentalement, on propose la même chose. C'est-à-dire, on propose aux jeunes de vivre un projet de travail qui va être le reflet de ce qu'ils vont trouver sur le marché. Donc, on place le jeune en vraie situation de travail où il gagne un salaire. Et là, ce qu'on lui propose, c'est de voir qu'il comprenne tout ce que veut dire travailler, qu'il doive se mettre avec lui pour qu'il voie s'il y a tout ce qu'il faut, ce qu'il lui manque. Et puis, souvent, ce qui va lui manquer beaucoup, c'est une confiance, c'est une meilleure estime et qu'il doive travailler tous ces aspects-là chez lui.

En somme, l'entreprise d'insertion est un mécanisme social qui permet aux personnes marginalisées d'acquérir des dispositions et des capitaux qui leur sont nécessaires pour s'insérer en emploi. Comme l'entend cette dirigeante, l'entreprise active les bénéficiaires dans les conditions similaires du marché du travail en reproduisant en quelque sorte la condition de l'usine. Cela n'a rien de subjectif, ajoute-t-elle, puisque c'est le gouvernement qui fixe les trois critères d'éligibilité qui caractérise ici ce que nous appelons la dépossession sociale, à savoir, le fait d'avoir un faible capital scolaire ou culturel, d'être une personne immigrante ou d'être québécois d'origine mais en situation de grande précarité.

Le gouvernement a dit bien qu'une EI (entreprise d'insertion) est une EI, une organisation qui répond à ces critères suivants. Il faut répondre au besoin de la clientèle marginalisée au plan de l'emploi, donc, des gens qui ont de réelles difficultés à s'intégrer au marché du travail. Ça peut être parce qu'ils ont très peu de scolarité ; parce qu'ils sont immigrants, ils sont arrivés ici dans des conditions immensément précaires. Ça peut être parce que carrément ils vivent au Québec depuis toujours, mais dans des conditions de drame précarisées, des gens qui ont des problèmes au niveau de la santé. Il y a des EI qui s'adressent à des groupes de femmes particuliers.

Cette invention sociale postfordiste permet à la fois de combattre l'exclusion des individus et d'activer les dépenses sociales avec pour objectif de les doter de ressources susceptibles de les insérer dans le marché du travail. Comme telle, elle s'impose comme un dispositif de solidarité envers ces personnes qui n'ont plus de pouvoir réel de déterminer leur propre vie. Lequel dispositif, pour être efficace, doit lui-même s'enraciner dans une dynamique de solidarité sociale qui lui donne sa marque spécifique, qui détermine sa singularité. C'est ce particularisme que l'encastrement social des dites entreprises révèlent, par-delà leur

immersion dans un système de pratiques, de valeurs et de croyances. Cela, dans la perspective de l'économie sociale, renvoie aussi au sens qu'André Gorz donne au « socialisme » après Polanyi, à savoir « la subordination de la rationalité économique à des fins et valeurs sociétales ⁶⁵² ». C'est à cette condition que l'économie sociale peut se définir fondamentalement par sa rentabilité sociale, entendue comme la primauté de la personne et du travail sur le capital⁶⁵³. Tel est le particularisme des entreprises d'insertion qui nous intéresse ici, la façon dont le milieu d'émergence d'une pratique induit sa singularité sociale et professionnelle et détermine leur potentialité, voire leur part de marché. Alors que les entreprises d'insertion représentent pour plus d'un des dirigeants « la plus belle invention », la plupart ont tendance à proclamer que la formation des participants et participantes est pour l'essentiel leur raison d'être et résume leur mission. Mais, la réalité est que le développement entrepreneurial structure leur dynamique. Cette contradiction, tout au moins apparente, est expliquée par plusieurs dirigeants par les directives contraignantes issues parfois d'Emploi-Québec ou d'ambitieux projets de développement économique visant à saisir des opportunités d'affaires. Ces directives incitent à mettre à profit les moyens dont elles disposent pour être rentables. En même temps, elles en profitent pour creuser un créneau leur assurant une part de marché et une particularité entrepreneuriale.

7.1.1. La particularité entrepreneuriale des entreprises d'insertion

Cette particularité réside, selon nos différents informateurs et informatrices, dans la logique même de création d'une entreprise d'insertion qui doit répondre à un besoin collectif localisé. Ce fait laisse constater que chacune se dresse à la croisée d'un public cible, les bénéficiaires potentiels, et un collectif qui se l'approprie, c'est-à-dire qui supporte le projet de venir en aide à ce public. Alors qu'elle a un rapport étroit au quartier ou à la communauté dans lequel elle est implantée, elle n'est pas forcément limitée à cet espace local, puisqu'elle se définit avant tout par la problématique de l'emploi. Celle-ci est donc posée

⁶⁵² André GORZ (1988), *Métamorphoses du travail. Quête de sens. Critique de la raison économique*, Paris, Éditions Galilée, p. 164 et 167 citant Karl POLANYI (1972), *La grande transformation*, Paris, Gallimard, p. 318-319.

⁶⁵³ Benoit LÉVESQUE et Marguerite MENDELL (1999), « L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche », *Lien social et politiques*, n° 41, p. 108.

comme un problème d'individus en situation d'exclusion, c'est-à-dire qui n'ont ni les capitaux ni les dispositions devant assurer leur insertion dans le marché du travail et dans la société. Ainsi, mis à part le domaine d'action, toute entreprise tend à se singulariser au croisement de son public cible avec sa structure d'émergence et la clientèle qui s'approprie la mission en achetant les produits et en supportant ainsi l'intervention sociale. Bien que l'informateur parle de « *lieu d'émergence* », la réalité à laquelle il réfère est un cadre social, une structure d'action collective. C'est bien cela que Legrand appelle « l'émergence d'un lieu local » pour signifier que « l'entreprise d'insertion ne peut être parachutée ». Selon cet acteur, l'entreprise d'insertion a la particularité d'être l'incarnation d'un besoin collectif d'où elle émerge.

Elle est liée au Quartier, à la communauté. Elle ne se limite pas au Quartier. Il y en a qui vont avoir un gérant plus large. Mais elle est très très liée à l'émergence d'un lieu local, ils sont tous en lien avec tout ce qui est le réseau communautaire local. Si on est en région, on va avoir tout ce qui est commission scolaire, les centres Jeunesse, le monde qui était soucieux de la problématique d'intégration en emploi des personnes marginalisées. Puis, on va voir quels outils on peut développer pour amener ça. Ce n'est pas un individu qui dit : ah je vais bâtir une entreprise d'insertion, elle ne peut pas être *parachutée*. (Legrand, membre dirigeant du Collectif)

Aussi bien ancrée dans ce lieu local, son succès dépend d'un tissu d'institutions ou d'organismes sociocommunautaires qui lui donnent naissance et/ou se l'approprient. Comme l'entend Legrand, « il faut qu'elle soit en lien avec tous les organismes qui sont autour qui peuvent aider les participants à avoir une intégration solide pour leur maintien en emploi. » Autrement dit, l'entreprise d'insertion québécoise est encadrée dans un réseau communautaire et institutionnel qui lui donne sa marque spécifique. En plus de supporter sa fondation, ce réseau représente un important point d'appui et forme souvent une partie importante de la clientèle commerciale. L'histoire de différentes entreprises en atteste. Pour s'en convaincre, les cas de *Le Charpentier (LC)*, d'*Aménageur*, d'*Écoplus* ou de *Carte alimentaire* qui évoluent chacun dans un secteur spécifique sont illustratifs. Leur encastrement social révèle une particularité propre à la rencontre de son public cible avec son lieu d'émergence ou la clientèle commerciale.

Produisant des meubles d'utilité sociale, *Le Charpentier* avait compté, dès le départ, sur un réseau d'appui, celui des centres de petite enfance qui constitue en même temps une clientèle sûre. Au fur et à mesure, ce réseau s'étendait à un plus large public, notamment avec le mouvement de désinstitutionalisation des personnes psychiatisées du Québec, les personnes en hébergement, les femmes violentées. Alors que l'endossement du projet ou de la mission sociale joue un rôle déterminant dans le processus, les caractéristiques du réseau d'appui ou de la clientèle commerciale constitue tout aussi un élément motivateur (on y reviendra). C'est la considération qu'éprouvent les acteurs du milieu d'émergence pour le public cible formant le gros de la main-d'œuvre en parcours individualisé d'insertion, qui en fait un créneau promoteur. Pour sa part, l'entreprise *Aménageur* est créée à l'initiative d'une CDEC autour des quartiers présentant de forts taux de pauvreté. Elle est encadrée dans un réseau assez dense de 80 entreprises d'économie sociale et d'organismes à but non lucratif qu'elle dessert ainsi que d'autres entreprises privées et parapubliques. En plus de ce bassin d'entreprises du quartier qui forment sa clientèle commerciale, elle vend ses services à des clients un peu partout à Montréal, allant parfois de Laval à Longueuil.

Nos clients, ils ne peuvent pas être trop vus dans le rapport annuel, mais c'est majoritairement des entreprises en économie sociale, des OBNL qu'on appelle, puis un peu du privé ou du parapublic. Donc nous, on a vendu la mission sociale. Donc tous ceux qui sont avec nous, les 80 qui signent, ils ont encore vu c'est quoi la mission. Donc c'est vraiment une mission. Ils s'organisent comme ça. Les garderies sont des organismes à but non lucratif. Il y a d'autres qui sont considérées comme administration sociale, mais c'est d'autres choses. C'est que ce sont des compagnies. Dans le quartier, on a un rapport de 80 entreprises dans le quartier. Mais les clients sont répandus partout à Montréal. On est allé même à Laval. (Membre dirigeant)

L'entreprise a grandi parce que la mission est endossée par cette clientèle. Auparavant, l'entreprise a fait l'expérience avec un public cible qui n'a pas mérité la confiance de cette clientèle. Il n'en était pas digne, dirait-on. Alors, les résultats furent décevants pour l'entreprise qui a essayé de « vendre la mission » sans succès. C'est ce constat qui a mené à sa restructuration afin de changer de bénéficiaires. Depuis lors, elle connaît un grand succès. Ce cas est révélateur de l'effet de la croisée du public cible et de la clientèle commerciale. Cette question d'appropriation de la mission est un principe général observé dans l'ensemble des entreprises d'insertion. C'est le cas d'*Écoplus* qui accueille les jeunes

marginalisés. Elle a toujours compté sur ses principaux partenaires financiers dont les gouvernements fédéral et provincial, une mairie, mais aussi et surtout sur un grand réseau de clientèle commerciale qui s'est développé grâce à son grand éventail de capital social, à la fois religieux, politique et communautaire. Ce réseau de soutien dans lequel elle est enracinée forme un tissu de relations sociales d'encastrement. Il se conjugue avec la définition d'une population marginalisée qui lui donne sa marque particulière. *Carte alimentaire* qui a toujours compté sur un grand nombre de donateurs qui l'approvisionnent en aliments en échange parfois de Commis d'épicerie qu'elle forme en est un autre exemple. Selon un membre dirigeant, sa particularité réside, premièrement, dans son interface entre le communautaire et l'économie sociale. Grâce aux donateurs qui soutiennent la mission vis-à-vis des bénéficiaires, elle fonctionne dans le communautaire, à travers l'épicerie ou la banque communautaire, et dans l'économie sociale, à travers le restaurant et le service traiteur. L'une de ses marques spécifiques réside dans l'effort constant pour maintenir l'équilibre entre les deux. Telle est la spécificité propre des entreprises d'insertion parce qu'elles portent les deux chapeaux en même temps. Comme l'entend ce dirigeant, l'essentiel réside dans le fait qu'elle « va à l'inverse de ce que croit une société », des normes dominantes. Elle renverse volontairement la méritocratie de nos sociétés modernes par la priorisation des plus démunis, les moins pourvus. La singularité de ces entreprises d'insertion comme mécanisme d'action est à la croisée de deux facteurs. D'une part, le lieu d'émergence qui se caractérise ici par le mode d'encastrement social de l'entreprise dans un tissu de relations sociales, d'organismes ou de partenaires qui constituent une structure d'appui et une clientèle commerciale. D'autre part, un public cible, c'est-à-dire une population en situation d'exclusion, auquel il faut venir en aide pour éviter le risque de sa désaffiliation totale ou sa disqualification. Ces deux facteurs sont essentiels pour définir l'insertion sociale comme un « tremplin » au sens de ce membre dirigeant. La personne en situation d'exclusion y vient de son propre gré et on lui donne une possibilité de se réaliser en contractant un « deal » avec elle qui demande à chacun d'assumer une part de responsabilité. Ainsi, explique Razoteau, membre dirigeant de la *Carte alimentaire*, « en réalité, l'entreprise d'insertion c'est un tremplin. Ceux qui veulent vraiment sauter, on leur prouve qu'on a une volonté. C'est ce qu'on fait. Il faut qu'il ait une part de responsabilité de chacun ».

En effet, plusieurs indicateurs montrent que la caractéristique de la clientèle commerciale reste un élément motivateur. À entendre un dirigeant de LC, il existe une sorte d'homologie structurale entre la position de la clientèle et celle des populations en situation d'exclusion. Ses bénéficiaires en tant que producteurs des meubles d'utilité sociale développent une certaine prise de conscience du sens de leur travail qui aurait déclenché une dynamique de reconnaissance en contact avec les commanditaires. Comme l'entend ce membre dirigeant, le déclic des jeunes s'est produit, soit après avoir écouté ces derniers, soit en participant à la livraison des meubles. Ils font connaissance avec le public pour lequel ils travaillent et découvrent l'utilité de leur travail. Ils y trouvent une source de leur motivation.

Comme là, on est en train de travailler à construire des meubles pour une maison, pour des femmes qui vivent dans le ... C'est une maison qui va être en quartique. Alors nous, on fait venir la personne qui a fait un contrat avec nous. Puis, je lui ai expliqué l'œuvre à laquelle il est partie : les jeunes sont en train de participer à la fabrication des meubles. Et c'est très intéressant, ce travail qui t'aide à te développer, qui rapporte à toi aussi bien qu'à la société, à des individus dans une société. Quand les jeunes entendent le discours de ce monsieur-là, puisqu'ils participent à cet ouvrage qu'ils vont livrer, ils voient des individus qui fréquentent le centre — wow ! Y a une fierté. Moi, j'ai travaillé à LC. (Florence, membre dirigeant).

Selon ce membre dirigeant, la particularité de LC se construit dans la rencontre des bénéficiaires avec les partenaires de l'entreprise, la clientèle commerciale. Les jeunes qui sont impliqués dans la production des meubles rencontrent le commanditaire de leur œuvre, les clients auxquels ils font la livraison, comprennent le sens de ce qu'ils font pour faire rouler l'économie. Selon l'actrice, cette particularité réside dans le fait qu'on a affaire avec des gens sans avenir à leur arrivée dans l'entreprise. Mais, une fois ici, ils commencent à développer une croyance, à investir dans l'*à venir*, au sens de Bourdieu, grâce à l'intervention sociale. Ils bâtissent ainsi un projet. Ainsi, se manifeste la vocation de l'entreprise, celle de resocialiser, de changer ou de transformer les bénéficiaires. Florence parle de « la transformation de l'individu » :

[...] Moi, je trouve qu'avec ces jeunes qu'on a, majoritairement des jeunes qui ne sentent pas comme ils ont un futur quand ils viennent ; quand ils arrivent ; ils veulent le croire et développer cette croyance, cette conviction-là dans des choses intéressantes qui vont lui arriver. [...] Il y a 15 ans depuis que j'ai pris ce contact avec l'organisation comme LC, je mettais une personne en contact avec sa propre

foi pour l'enrichir, pour faire en sorte qu'il fallait encore plus. Alors moi, je sais que c'est un lieu d'EI qui fait la transformation de l'individu. »

Dans le sens de Bourdieu, être sans futur ou sans avenir, c'est d'être incapable de s'intéresser au jeu par faute de mobile de l'action. C'est ne pas pouvoir investir dans le jeu par manque d'*illusio* qui est l'énergie mobilisatrice. C'est pour renverser cette tendance que Florence déclare mettre « la personne en contact avec sa propre foi pour l'enrichir, pour faire en sorte qu'il fallût plus ». Elle cherchait ainsi à déclencher certaines dispositions sociales chez le bénéficiaire : « alors moi, je sais que c'est un lieu d'EI qui fait la transformation de l'individu ». En plus de cette mission de recapitaliser les exclus par le reformatage de leurs dispositions, le second trait caractéristique de l'entreprise d'insertion qui définit son mode d'encastrement réside dans la croisée du public cible avec la clientèle : les participants et participantes en insertion qui se sentent sans avenir et la clientèle commerciale, les consommateurs des services ou des biens qui aident à valoriser la première par le sens même de leur action. Depuis, une quarantaine d'années environ, ces entreprises ont beaucoup évolué. Selon un dirigeant du CEIQ, elles sont passées du stade de « petites organisations qui commençaient à des entreprises qui sont solides et qui ont une clientèle bien établie ». Elles acquièrent, dit-il, « une espèce de crédibilité qui change le regard de l'autre ». Donc, elles deviennent une personne morale importante qui, au sens de Bourdieu, est pourvue d'un capital symbolique rayonnant dans le milieu, cette forme que prennent divers types de capitaux lorsqu'ils sont reconnus. Alors, comment s'est construit ce mécanisme d'intervention ?

7.2. L'État et la constitution du sous-champ d'insertion

Bien que les premières entreprises d'insertion au Québec aient vu le jour au début des années 1980, elles ne vont constituer un sous-champ économique véritable qu'au tournant des années 2000. Ce sous-champ coïncidait ainsi avec la réforme de l'insertion sociale et professionnelle par laquelle Ottawa a délégué la juridiction de la formation socioprofessionnelle à Québec en 1997-1998. Le gouvernement québécois en a alors profité pour opérer la réforme de l'assistance sociale pilotée alors par la ministre du Travail, de la Solidarité et des Services sociaux du Québec, à travers la ministre Louise Harel, qui

a fait appel à l'expertise de « dirigeants d'entreprise d'insertion pour repenser les réponses aux besoins des clientèles très défavorisées », souligne une dirigeante. Ce fut ce concours de circonstances qui a abouti à la reconnaissance des entreprises d'insertion. La dirigeante a même évoqué un « effet Harel » pour expliquer l'accroissement du nombre d'entreprises d'insertion dans certains quartiers de Montréal. Ce discours s'est retenti jusqu'au niveau de personnes résidentes d'un quartier comme Hochelaga-Maisonneuve. Une participante interviewée qui résidait dans le quartier reste très marquée par cette époque. Selon elle, ce quartier ne vivait encore, au cours de la deuxième moitié des années 2000, que par des projets communautaires alors que le parti alors au pouvoir reste symbolisé par la ministre qui a mené la réforme.

On a la chance d'avoir des députés incroyables qui se promènent à pied dans la rue et qui jasant avec nous. L'actuel député (2006) est vraiment formidable. Tu vas te promener dans la rue, il (le député) va embarquer dans le taxi. [...] Le Parti québécois, parce que le Parti québécois pour nous autres, c'est Louise Harel. On est quand même assez chanceux, on a de l'implication de tous les bords. Les députés nous connaissent par nos noms ! Je pense que c'est pour ça beaucoup que l'entreprise a pu fonctionner dans le quartier. Ça a sa place ; ça ne vit que par le communautaire Hochelaga ! On a de tous dans les organismes communautaires dans le quartier, c'est fou ! (Nova, participante à un parcours d'insertion)

Cette réforme dans laquelle furent impliqués plusieurs dirigeants d'entreprises d'insertion a profondément marqué le processus d'institutionnalisation et de reconnaissance institutionnelle de celles-ci. Lequel est inscrit dans l'histoire de la politique d'activation de de la protection sociale au Québec. Nombreux sont les dirigeants d'entreprises qui soutiennent ce point de vue. L'un d'eux a affirmé avec satisfaction que le financement obtenu dans le cadre de cette réforme se répercute positivement sur lesdites entreprises. Cet impact est si important, croit-il, qu'il risque de changer leur mission. Il a mis fin à une période mouvementée de recherche de fonds caractérisant le militantisme qui prédominait avant la réforme. N'ayant plus rien à se plaindre, ces entreprises ont pu atteindre, dit-il, leur stade de stabilisation au cours de l'année 2002 avec le gouvernement péquiste. Ce dernier a contribué à cette stabilité en relayant la parole des entrepreneurs sociaux dans le gouvernement.

« Ça, ça a été en 2002, ça a vraiment aidé. Donc (...) une seule source de financement : Emploi-Québec, en quantité suffisante pour que l'entreprise soit à l'aise. Ça a été la fin des recherches de petits fonds à droite et à gauche sauf pour certaines choses comme l'achat d'équipements. Emploi-Québec nous a dit : *ben, nous autres, de l'équipement, on n'achète pas, débrouillez-vous*. Mais, c'était quand même une amélioration fantastique. Les entreprises d'insertion ont vraiment connu leur essor à ce moment-là. Avant ça, c'était porté par les militants qui faisaient ça presque bénévolement pendant des années. » (Membre dirigeant d'une entreprise)

Cependant, des dirigeants de plusieurs entreprises affirment toutefois que, dès 2004, ils ont été incités par le gouvernement à prendre des dispositions pour augmenter leur capital économique. Cette injonction est de type : « t'as les moyens de faire de l'argent, arrange-toi pour que ça me coûte moins cher pour faire ta mission. Beaucoup de directeurs y voient une mission économique. ». Selon ce dirigeant, ils subissent un assaut du gouvernement qui a pour conséquence de compromettre leur « mission sociale » de former les jeunes en difficulté en vue de leur cheminement dans le marché du travail. Cette nouvelle directive est une invite, dit-il, à prendre les jeunes pour une main-d'œuvre à bon marché : « quand la mission devient économique, c'est facile de prendre les jeunes pour du *cheap labor* ». Il y voit donc un changement de taille opéré dans l'entreprise, conçue auparavant comme un « cadre pédagogique », pour prioriser la dimension productive, c'est-à-dire le développement entrepreneurial.

Et quand Emploi-Québec, en plus, nous dit : *ben de toute manière, on augmente plus vos subventions*, ça veut dire qu'elles baissent de 2 à 3 % par année parce que l'inflation continue. *Ben là, débrouillez-vous pour faire plus d'argent*. Ça fait qu'indirectement votre mission est encore compromise par les pressions d'Emploi-Québec. Elle est compromise par les gens des entreprises d'insertions eux-mêmes qui y voient des opportunités d'affaires.

Au moment de notre enquête au cours de la deuxième moitié des années 2000, d'autres dirigeants d'entreprises ont indiqué avoir été l'objet d'une sorte d'injonction d'Emploi-Québec leur demandant d'être rentable ou de prendre des dispositions économiques pour s'autofinancer ou accroître leur capital économique à un niveau plus important. Telle est l'affirmation d'une dirigeante d'une autre entreprise.

Le gouvernement demande toujours d'être rentable, d'être plus efficace, de faire des partenariats. Et nous, pour être rentable, la seule façon, on doit avoir beaucoup

de commandes et aller en sous-traitance. Et pour augmenter notre marge de profit, il y a une autre façon, c'est d'embaucher du personnel actuellement pour la production, qui peut assurer un certain montant, une certaine marge de profits. Ça, c'est vraiment l'avenue aussi pour l'entreprise (Membre dirigeant).

En somme, bien que les entreprises d'insertion aient émergé de différentes initiatives venues d'en-bas et dans plusieurs secteurs (religieux, communautaire et professionnel, etc.) depuis le début des années 1980, c'est le mouvement de reconnaissance institutionnelle et de financement enclenché par le gouvernement québécois avec la ministre Louise Harel qui a constitué ce sous-champ d'action. En effet, jusqu'à 1996, il n'y avait qu'une dizaine d'entreprises d'insertion au Québec. Ce n'est qu'avec la réforme sociale de 1997 que le nombre s'est multiplié. Alors qu'il a plus que doublé soudainement entre 1996 et 1998, il allait être presque quadruplé quatre ans plus tard pour atteindre près d'une quarantaine d'entreprises en l'an 2000.

Il y a eu la naissance de toute sorte d'initiatives d'insertion et il y a certaines qui étaient carrément des entreprises d'insertion (EI). Il y en avait, peut-être, en 94, 95, 96, une dizaine. Et en 96, 97, 98, il y avait soudainement 22 ou 23 EI, alors 24, 25. Et là, tout à coup, ça a multiplié parce qu'il y avait une reconnaissance possible qui avait été bâtie entre 96-98. Donc, il y avait financement pour ces initiatives-là en matière d'insertion. Mais très rapidement, entre 96 et 2000, des EI sont apparues plus nombreuses, peut-être 37-38 à partir de 2000. Maintenant, reconnues officiellement du collectif d'insertion, il y en a 44, je pense. Peut-être qu'il y a 2 ou 3 autres qui ne sont pas membres du collectif, qui sont aussi reconnues. Alors, peut-être qu'ils sont autour de 50 — un petit peu moins de 50, (membre dirigeant de LC)

Donc, on peut dire comme Bourdieu dans *Les structures sociales de l'économie* que l'État habite et arbitre le développement de ce sous-champ depuis la réforme de l'insertion sociale et professionnelle en 1997-1998. Il est également au cœur de son développement et de ses orientations. C'est ce qu'en relatent des dirigeants lorsqu'ils parlent de l'injonction qui leur est faite par Emploi-Québec d'accroître leur capital économique ou leur niveau d'autonomie financière. C'est ce que souligne une dirigeante d'entreprise accueillant des personnes immigrantes en affirmant qu'elle n'a que deux choix : aller en sous-traitance ou employer un personnel productif permanent. Elle avait décidé de consulter d'autres entreprises d'insertion sur la potentialité de cette idée. Force a été de constater que ces dernières ont déjà été très avancées dans leur démarche : « et j'ai consulté et je vois que

plusieurs entreprises d'insertion qui sont grandes, je vois qu'elles ont des employés de production. Elles ne peuvent pas se fier seulement sur les personnes en formation. » Ainsi, ces entreprises ont développé une niche spécifique de marché.

7.3. La niche de marché des Entreprises d'insertion.

Face à l'injonction d'Emploi-Québec ou en raison d'une stratégie entrepreneuriale qui visait à augmenter leur capital économique et financier qu'elles appellent la « capacité d'autofinancement », toutes les entreprises d'insertion ont développé une double identité. C'est d'abord celle d'entreprise d'insertion en tant qu'elles sont missionnées ou mandatées par Emploi-Québec pour des services liés à l'employabilité. En outre, elles développent et consolident une identité d'économie sociale, c'est-à-dire ce type d'entreprises de production de biens et de services à rentabilité sociale qui, loin d'une visée de maximisation de leur profit, cherchent la primauté du travail sur le capital. Cette option s'impose de plus en plus à chacune pour développer un créneau spécifique ou une niche de marché. Alors que *Reconnaissance immigrante* n'était qu'au début du processus de mise en œuvre, au cours de la deuxième moitié des années 2000, d'autres comme *Timarché montréalais*, *Mentore* et *Restauration Santé*, pour ne citer que quelques-unes, étaient déjà à une phase avancée de leur développement entrepreneurial et d'autonomie financière. En ce qui a trait à *Reconnaissance immigrante (RI)*, la direction s'est attelée à produire des résultats positifs en la matière en creusant un créneau de production et d'écoulement de produits de qualité dans son domaine d'attributions. Elle considérait, déjà en 2006, qu'elle avait une « clientèle qui monte en flèche ».

« Avec la qualité de produits que nous sommes en train de livrer, moi, je vois que notre clientèle est en train de monter en flèche. Alors, peut-être, ça va donner, les commandes arrivent. Les femmes vont être formées, après elles vont aller là, pour travailler. Alors, ça va être une belle dynamique, une belle atmosphère, moi, je pense. Je souhaite que ce projet donne des résultats, que ça continue, qu'on aille sur d'autres plans » (membre dirigeant de la RI).

Dans cette voie, la *Reconnaissance immigrante* était encore à son début et menait un projet pilote qui n'avait pas encore donné les résultats. L'entreprise était alors hésitante. Elle

déplora la décision du Canada de libéraliser son marché par la levée des quotas⁶⁵⁴. Elle ne pensait pas pouvoir faire la concurrence avec des pays comme la Chine et le Vietnam. Toutefois, elle explorait un créneau du marché local, celui de la demande de produits spéciaux pour les activités culturelles à Montréal comme la célébration d'halloween. D'autres entreprises étaient déjà en avance. Prenons le cas de *Timarché montréalais* spécialisé dans la distribution des produits alimentaires du Québec. Elle organise des expositions d'envergure de nature champêtre. Elle comptait déjà un réseau dense de clients qui s'étend sur toute la province du Québec. Aussi a-t-elle d'autres volets d'entreprise d'économie sociale. Ainsi, considère-t-elle, avoir un pied sur chaque rive. Elle est dans l'insertion, mais aussi dans l'économie sociale. Bien qu'elle tienne aux deux identités, celle de l'insertion est considérée comme la mission première : « souvent on va être inclus dans les entreprises d'économie sociale, on est inclus là-dedans. Mais notre mission première, c'est la réinsertion des jeunes sur le marché du travail », déclare Jeannette. Toutefois, la niche de marché est assez développée jusqu'ici pour que la dirigeante considère qu'elle peut évoluer sans les subventions gouvernementales moyennant des arrangements comme la réduction des charges de location et du nombre d'employés : « on déménagera parce qu'on s'entend qu'on ne serait plus capable de se payer ce local-là, mais on fonctionne. C'est sûr qu'on serait capable de fonctionner, mais c'est sûr qu'il y aurait bien des mises à pied qui vont être faites. Au lieu d'avoir 15 employés, il y en aurait quatre ».

Dans cette veine, *Mentore* et *Restauration santé* peuvent être considérées comme des chefs de file en ce qui concerne leur part de marché. Évoluant dans le domaine de recyclage, *Mentore* articule sa mission de lutte à l'exclusion avec des objectifs écologiques. Sa particularité est de répondre aux besoins de la population pauvre en matière de produits recyclés. Comme l'entend un dirigeant, *Mentore* a voulu, dès le départ, être un organisme de solidarité qui soit le plus autonome possible face à l'État. En 2008, la vente des produits

⁶⁵⁴ Voir en ce sens Diana WYMAN (2005), « Extension ou contraction ? Les industries du textile et du vêtement au Canada », Statistique Canada, No. 11-621-MIF -No. 022. Selon l'auteure la levée des quotas a eu lieu en quatre étapes entre 1995 et 2005 à la suite des négociations du cycle d'Uruguay entre les pays membres de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). Le Canada a subi les conséquences de plein fouet. Alors qu'en 1989, l'industrie nationale canadienne couvrait 70 % de la demande de la demande intérieure de textiles et de vêtements, déjà en 2004, l'importation qui a pris le dessus et a comblé la demande canadienne en la matière 60%.

générât 70 % de son chiffre d'affaires, soit 7 millions de dollars sur 10. De son côté, *Restauration Santé* se distingue par une niche de marché particulière : l'alimentation et la prise en charge des personnes vivant avec des ennuis médicaux dont certaines sont abandonnées par leurs proches ; l'alimentation des personnes âgées à domicile et celle des professionnels et professionnelles de santé de proximité. Elle a commencé avec la livraison des produits surgelés à domicile avant de passer à une panoplie de services visant différents publics spécifiques. Parmi eux, il y a la gestion de cafétérias dans des bâtisses pour une clientèle captive de professionnels médicaux, pour des coopératives ou des milieux universitaires, un service de cafétéria desservant des travailleurs de proximité, des restaurants particuliers pour les gens d'affaires, etc. Comme son nom l'indique, *Restauration Santé* a une niche bien gardée dans le milieu de la santé. Très consciente de sa position sur ce marché, une dirigeante pensait déjà en 2008 à la positionner comme un chef de file de l'économie sociale. Considérant la place de son entreprise dans le milieu des affaires, elle pense que sa mission auprès des exclus est la seule particularité qui la distingue des autres entreprises : « par rapport aux autres employeurs, c'est pareil. On vise tous les mêmes affaires. La différence, c'est seulement au niveau de la mission, le monde d'exclus ». Car, « on est obligé de réussir, nous autres. Le gouvernement ne viendra pas mettre de l'argent si notre business ne marche pas ». Aussi un autre trait de singularité de *Restauration Santé* tient au fait que son personnel permanent comptait déjà plus de 50 % de ses anciens participants et participantes. Suivant ses rapports annuels, avec le temps, *Restauration santé* a su maintenir en hausse son capital économique à hauteur d'au moins 50 % de son chiffre d'affaires.

Dans cette veine, un aspect de la constitution d'une niche est laissé en suspens jusque-ci. C'est la relation des entreprises d'insertion aux acteurs dominants du marché. Ce processus s'est-il déroulé pacifiquement ou dans un cadre concurrentiel avec les entreprises capitalistes ? On y trouve la réponse dans le récit de pratique d'une entreprise qui cherchait sa niche dans le milieu communautaire. Selon Juderot, le marché de la grande industrie ne tolère que des entreprises d'insertion qui acceptent volontiers de « jouer la carte de la complicité », c'est-à-dire de la sous-traitance. Les éditeurs ne collaborent qu'avec celles qui n'empiètent pas dans le marché de la concurrence. Alors qu'il avait de la clientèle, l'information sur sa presse fuita dans le milieu. Des agents de l'industrie ont réagi en

conséquence, explique-t-il. Un Éditeur lui a dit une fois : « Monsieur, vous avez une presse ! Je n'enverrai jamais mes travaux chez vous, vous pouvez voler mes clients ». Mais, il ignora jusque-là cette pratique où le sous-traitant pourrait aller renégocier directement avec les clients. Bien qu'il ait vendu ensuite sa presse pour se faire sous-traiter, dans l'espoir de donner plus d'atouts aux jeunes en formation, l'industrie qui mettait à l'exécution son avertissement ne lui donnait plus de contrat. La réaction a donc été brutale malgré son *mea culpa* en vendant sa presse :

« À ce moment-là, j'ai pris l'option d'affronter, de livrer le message à l'industrie en disant : nous, *Édit-Quartier*, on est des sous-traitants pour l'industrie. Donnez-nous du travail, on ne fait plus d'édition. On est strictement dévoué à la sous-traitance. J'ai joué cette carte-là jusqu'au bout et l'industrie s'est complètement foutue de nous autres. Elle ne nous a pas vraiment donné de travaux, on a toujours une pénurie de travail. » (Juderot, membre dirigeant d'*Édit-Quartier*)

Finalement, la leçon a été bien apprise. *Édit-Quartier* n'avait d'autre choix que de se frayer une niche spécifique pour grandir dans l'industrie communautaire. Heureusement, ajoutait-il, « le milieu communautaire est un vaste monde ». Face à la sanction des concurrents différemment dotés en ressources, seule la solidarité du milieu communautaire lui valait une niche pour s'engager dans l'avenir.

« Il faut dire que le milieu communautaire, les organisations, les associations, le sans but lucratif, c'est un vaste monde. Et ils ont toujours un préjugé favorable face à une entreprise d'insertion qui fait de l'édition. C'est vraiment là qu'on recrute notre clientèle. Il y en a de l'ouvrage pour nous faire vivre pendant des décennies avec ça. Donc, l'industrie, *tant qu'ils sont dans le communautaire, ça ne nous dérange pas trop. C'est leur clientèle naturelle.* Faque moi je pense qu'à mesure qu'on va se développer dans le communautaire à l'avenir, on n'aura pas de problème.

Bref, la leçon apprise par *Édit-Quartier* rejoint une question soulevée par un Coordonnateur du *Village restaurant* concernant un aspect problématique des entreprises d'insertion, à savoir : « pourquoi interviennent-elles toujours dans un secteur traditionnel où il n'y a pas d'avenir ? » Il y a au moins deux réponses à cette question sur deux plans différents. La première est, sans doute, le fait de former des gens pour travailler au salaire minimum. La seconde est que les entreprises d'insertion sont considérées comme

complémentaires au marché. N'est-ce pas la raison pour laquelle des gens d'affaires siègent sur le Conseil d'administration de nombreuses entreprises d'insertion ? Elles ne doivent pas être en concurrence avec les entreprises capitalistes. Par exemple, les entreprises d'insertion de type industriel sont surtout dans le recyclage ou se définissent comme des entreprises de sous-traitance. C'est le cas de *Manufac*, de *Techno-réseau* et de *Reconnaissance immigrante (RI)* qui donnent une formation au métier. *Techno-Réseau* forme et recycle dans le domaine de la nouvelle technologie de l'information pour préserver l'environnement et donner accès à des appareils donnés à meilleur prix. *Manufac* et *RI* sont chacune dans un secteur industriel, mais elles doivent vivre de la sous-traitance. En effet, un dirigeant de *Manufac* a fait savoir qu'elle est une entreprise de sous-traitance industrielle de fabrication des produits semi-finis pour les entreprises de marché de la place. Évoluant dans le marché de récupération et de recyclage, elle fabrique, par exemple, des biens pour les institutions du milieu. Elle peut produire et mettre en marché certains produits, mais non une mise en marché systématique. Ainsi, indistinctement, toutes les entreprises d'insertion investissent un créneau de l'économie sociale pour augmenter leur part de marché. Ce choix, dit-on, doit nourrir la mission sociale visant à capitaliser les participants et participantes. Comment tout cela impacte-t-il leur processus de recrutement ?

7.4. Du recrutement de la main-d'œuvre des entreprises d'insertion

En quoi consiste le recrutement dans une entreprise d'insertion ? Son recrutement diffère-t-il de celui des entreprises privées ou publiques ? Comme dans celles-ci, le recrutement est un processus crucial qui se déroule en plusieurs étapes. La première dans les entreprises d'insertion est l'organisation de séances d'information pour les intéressés. Cela remplace la définition du travail ou du poste et le besoin de cumuler un tas de *curriculum vitae*. Puis, comme ailleurs, deux entrevues sont souvent obligatoires, en particulier, avec des intervenantes psychosociales. Il faut ensuite que la personne en train d'être recrutée règle son dossier avec Emploi-Québec qui autorise le recrutement en dernière instance. Voici ce qu'en dit un membre dirigeant de *Mentore*.

Processus de recrutement, c'est beaucoup de bouche-à-oreille dans les communautés culturelles pour *Mentore*. Ils vont t'aider. Deux fois par semaine, le

mardi et le jeudi, on a des séances d'information, les gens viennent. On explique qu'est-ce que sait le parcours ; qu'est-ce qui se passe et, suite à ça, les gens passent une entrevue. Si ça correspond après la première entrevue, il y a une deuxième entrevue et ils vont chercher une fiche de référence d'Emploi-Québec.

Tel que décrit ici, on a un processus en trois étapes. Mais un dirigeant de *Mentore* a omis d'insérer ou n'a pas évoqué le pré-stage, une des étapes les plus cruciales, qui précède la signature du contrat de travail chez certaines entreprises. Prenant en compte ce pré-stage obligatoire qui dure jusqu'à un mois, *Écoplus* considère que le recrutement se déroule en quatre étapes. Car, cette quatrième étape est le nœud gordien d'un processus qualitatif par lequel le recruteur met à l'épreuve la détermination de l'individu à occuper l'emploi en mettant en exergue sa motivation, sa capacité de travailler et surtout la probabilité qu'il termine ou boucle le parcours. Ce pré-stage est un challenge général puisqu'il est entendu comme une période probatoire de 30 jours au cours desquels les abandons sont permis sans entraîner des sanctions à la fois pour l'entreprise par Emploi-Québec et pour la personne recrutée. Une responsable d'*Écoplus* en parle en ces termes :

« Je vais en prendre un qui vient d'arriver ici. Quand il arrive, c'est de le faire travailler, lui fournir tout de suite les tâches, le faire travailler en équipe. On le jumelle toujours avec une personne pour la visite des lieux, pour lui démontrer les tâches qui sont fixes. Là, je suis présentement à me dire, on va attendre 30 jours parce qu'on a 30 jours de probation où on n'est pas pénalisé. Pis, eux autres non plus, s'ils ne restent pas dans le parcours. [...] Des fois, ça peut être sur 7 jours, tu sais l'horaire c'est sur 7 jours. Donc, ils peuvent travailler samedi, dimanche. Comme là, tu vois, à la fin juin, ils vont avoir à travailler ici, le samedi et le dimanche. Comme c'est 35 heures, on va donner des jours de congé dans la semaine. Fait que c'est toujours axé sur le travail et à travers ça on travaille le comportement » (membre de direction d'*Écoplus*).

En effet, l'enjeu du recrutement se situe bien au-delà du simple appariement de la personne au poste ; ce qui consisterait, au regard des ingénieurs sociaux, à trouver, au bon moment, la personne qu'il faut pour la position à pourvoir⁶⁵⁵ : la personne capable de s'adapter rapidement au poste avec la plus haute performance. Cependant, l'enjeu du recrutement est

⁶⁵⁵ Rosman Md YUSOFF and al. (2013), "The Importance of Right Person in the Right Place at the Right Time in Private Healthcare sector in Parkistan: A Case Styuty of Rehman Medical Institute (RMI)", *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(14), p. 2634-2643.

bien peu réductible à l'appariement entre la personne et le poste. Dans les faits, si on en croit les témoignages colligés, il semble constituer une rude épreuve sociale pour les travailleurs. Pour eux, ce qui est en jeu dans le processus de recrutement, c'est aussi la « lutte des places », c'est-à-dire la lutte d'individus solidaires pour avoir une existence sociale reconnue qui, pour l'essentiel, dépend de l'accès à l'emploi et aux ressources⁶⁵⁶. Sous ce regard, Vincent de Gaulejac nous invite, à l'instar de Bourdieu, à voir le recrutement comme un mécanisme d'attribution de places, donc de positions sociales, dont l'enjeu sociologique va au-delà de la quête de la performance managériale. C'est aussi la conclusion à laquelle arrive Anne-Chantal Hardy Dubernet dans sa sociologie du recrutement. Selon elle, le recrutement est un espace de rencontre et d'échange entre travailleurs et recruteurs, entendu comme un « processus social de distributions des rôles et des places des agents sociaux dans la société »⁶⁵⁷. En son sens, les recruteurs mettent en œuvre dans leurs pratiques de recrutement un ensemble de représentations sociales. Elles s'étendent sur différentes instances de socialisation : « le système scolaire et les valeurs familiales et matrimoniales, associatives, culturelles, sexuelles, générationnelles, voire religieuses, ethniques, locales, politiques et idéologiques »⁶⁵⁸. Autrement dit, en appariant la personne et le poste suivant les logiques capitalistes et leurs représentations sociales dominantes, les recruteurs font beaucoup plus qu'ils ne l'imaginent : ils distribuent des positions dans l'espace social. En cela, le recrutement constitue un lieu privilégié d'observation des rapports sociaux. Voilà tout ce qu'il faut retenir du terme pour comprendre les différences et les similitudes entre les entreprises d'insertion et les autres qui dominent le champ économique.

Dans les entreprises d'insertion comme dans les entreprises capitalistes, le recrutement est un processus essentiel d'attribution de places ou de positions sociales dans la société. La différence entre ces deux types d'entreprises réside dans le fait que les entreprises capitalistes s'intéressent aux possédants, c'est-à-dire aux personnes qui disposent encore

⁶⁵⁶ Vincent de GAULEJAC (2019), « La lutte des places » dans Agnès VANDEVELDE-ROUGALE et al. (sous la dir.), *Dictionnaire de sociologie clinique*, Paris, ERÈS, p. 406-408.

⁶⁵⁷ Anne-Chantal HARDY-DUBERNET (1995), *L'embauche. Approche sociologique des pratiques de recrutement dans le secteur privé. Thèse de doctorat en Sociologie*, Nantes, Université de Nantes.

⁶⁵⁸ *Ibid*, p. 119.

de ressources, de capitaux ainsi que des dispositions sociales qu'ils peuvent faire valoir dans le champ, dans le cadre du fonctionnement du monde du travail. À l'opposé, les entreprises d'insertion s'adressent par définition aux vaincus, aux gens qui sont déjà hors de la lutte telle qu'elle se déroule dans les marchés du travail capitalistes. Voyons donc les différences et les similitudes.

7.4.1. Différences et similitudes dans le processus de recrutement

Dans le processus de recrutement dans les entreprises d'insertion, deux moments sont à prendre en compte jusqu'ici. Dans un premier temps, le recrutement était strictement lié au territoire local d'implantation comme Hochelaga-Maisonneuve, Rosemont-Petite Patrie, Pointe-Saint-Charles, etc. Les témoignages colligés en 2008 rapportent que beaucoup d'entre elles avaient des difficultés de recrutement qui ont persisté jusqu'à la levée de l'interdiction. Mais, peu après cette mesure qui étend l'aire d'inscription à toute l'île de Montréal, la tendance a été complètement inversée. Treize entreprises sur quinze gèrent une longue liste d'attente. C'est le cas du *Village Restaurant* et d'*Avenir* qui sont dans le même secteur. Chez le premier, cette décision a entraîné une mutation des bénéficiaires qui passent d'une dominante québécoise de souche à une dominante largement ethnique ou immigrante. Chez le second, elle a conduit à « une obligation de restructurer la formation pour une sélection plus juste et plus conforme à la mission », affirme un membre dirigeant. On passait ainsi d'une difficulté de recrutement qui aurait pu être assimilée à une pénurie du public cible à la concurrence entre les candidats. Dans certains cas, des participants peuvent demeurer en attente pendant près de deux ans. Voici comment un membre dirigeant d'une entreprise qui recrute avec facilité sa main-d'œuvre répond à la question : qu'est-ce qui fait que vous n'avez pas de problèmes de recrutement ?

Ça, c'est merveilleux ! C'est vraiment du bouche-à-oreille. Ce sont vraiment les jeunes qui aiment la formation, qui aiment gagner ce salaire-là, qui en parlent en somme. Écoute, je te dirais qu'on n'ait absolument aucun problème aussitôt qu'on ouvre une machine pour le recrutement. La dernière séance d'information qu'on a eue, ça fait trois semaines, il y avait 40 jeunes dans une salle pour passer l'entrevue.

COMBIEN ON A EMBAUCHÉ ?

Cette fois-là on avait embauché 12. Par contre, ceux qu'on a eus en entrevue sont intéressants et intéressés. Donc, on les garde pour la prochaine entrevue. Nous, on

prend quelques groupes par année. À peu près 12 ou 15 jeunes (Membre dirigeant d'Aménageur).

En effet, seulement trois entreprises sur quinze ayant participé à la recherche se trouvent confrontées à des difficultés de recrutement pour des raisons différentes. C'est le cas d'une entreprise embauchant exclusivement des personnes vivant avec des problèmes de santé. On y considère que le recrutement est le dossier le plus difficile à cause des tendances à l'abandon et de la menace de sanction financière d'*Emploi-Québec*. Selon Élise qui intervenait dans la coordination d'insertion de *Restauration santé*, « pour avoir 50 % des participants qui terminent, beaucoup de travail est à faire. On vit dans la peur constante de perdre le financement. Pour 34 personnes, il faut recruter à peu près 80 personnes. Le jeu se joue au niveau de la période de probation et dans les programmes ». Dans ce cas, le problème n'est pas tant le mal à trouver des candidats, mais plutôt les « bons candidats » susceptibles de boucler le parcours. Deux autres entreprises ont du mal à trouver des participants et participantes en nombre suffisant en raison de leur lieu d'implantation. Plus l'entreprise est moins accessible aux moyens de transports publics les plus utilisés, plus la difficulté peut s'amplifier avec la conjoncture de l'emploi. C'est le cas de la situation de *Carte alimentaire*.

On a formé entre 44 et 50 participants par année. Ça, je dis idéalement, c'est qu'il est difficile par le temps qui court. Nous, notre situation du participant est inversement proportionnelle au chômage dans une économie. Plus le chômage est élevé, plus qu'on a de candidats. Plus le chômage est bas, moins qu'on a de candidats. Les dernières années, on a eu quelques problèmes à combler les 44 et d'autant plus qu'on est dans ... l'île de Montréal. Il faut prendre le métro ; il faut prendre l'autobus. C'est pas un emploi facilement accessible (membre dirigeant).

La corrélation ici établie entre le chômage et la facilité de recrutement est étonnante si l'on admet que c'est la non-qualification plutôt que le chômage qui mène au parcours d'insertion. Mais, dans la logique de l'acteur, au moins, trois raisons expliquent sa difficulté conjoncturelle à recruter le nombre maximal de personnes attribué à l'entreprise. En plus d'un taux de chômage très bas, du fait qu'*Emploi-Québec* ne réfère pas « les 50 % de candidats prévus », l'entreprise est située sur une artère assez isolée : « si j'étais sur la rue Maisonneuve, ça serait tout autrement. Les autres attendent deux mois d'avance pour

avoir des participants. Comprenez que, moi, je ne suis pas sur un territoire où il y a une très influente circulation. Ce sont ces 3 éléments qui font qu'il manque de participants », s'exclame le membre dirigeant.

Cette situation est similaire chez *Écoplus* qui ne peut se fier uniquement à la publicité de bouche-à-oreille. Elle fait de la publicité dans certains journaux comme le *Métro*. Aussi un de ses dirigeants envisage-t-il pour surmonter ses difficultés de recrutement, d'engager une personne comme « travailleur de rue », dont la tâche serait de stimuler les jeunes-gens marginalisés ou ayant un profil de « délinquant ». Dans tous les cas, la peur de l'abandon est cruciale et a un poids déterminant dans les critères de décision.

Bref, le recrutement au sein des entreprises d'insertion comme ailleurs est un processus qui présente de grands enjeux parce que le succès de l'entreprise aussi bien que celui du participant ou de la participante en dépend. Ce qui est recherché par les entreprises, ce ne sont pas des personnes expérimentées et performantes, mais des individus éprouvant de grandes difficultés. Par définition, ce sont des « personnes démunies », c'est-à-dire dépossédées de capitaux essentiels qui se trouvent donc hors-jeu. Ainsi, ce qui donne accès aux entreprises d'insertion, c'est l'incapacité et non la capacité. Cependant, sitôt commencés, il faut qu'ils soient peu enclins à abandonner et très portés à satisfaire la clause de départ qui fait consensus : être ouverts à l'intervention sociale.

7.4.2. De la clause de départ : reconnaître son échec et s'appropriier l'intervention sociale

L'accès aux entreprises d'insertion est bien scellé par une clause de départ. C'est l'obligation d'être en situation de dépossession sociale qu'est la suppression proclamée de ce que Pierre Bourdieu appelle le « droit d'entrée », le fait d'avoir les dispositions et les capitaux nécessaires qui prévalent dans le champ économique, c'est-à-dire qui régit son fonctionnement. Autrement dit, on peut y entrer à condition d'accepter le principe que sa vie est un échec. Il faut reconnaître en cela qu'on ait besoin d'être aidé, qu'on s'ouvre à l'intervention sociale. Ce signal fort est clairement exprimé dès la première étape du recrutement qui n'est point à charge de gestionnaires des ressources humaines comme ailleurs. Il relève d'abord et avant tout de la compétence des intervenants ou intervenantes

psychosociaux. C'est pourquoi quand des intéressés s'insèrent en entreprise, la première question qu'on leur pose est celle de savoir s'ils ont des problèmes de travail : non accès au travail, manque d'expérience québécoise, expérience non significative, travail trop instable, problème de ponctualité, etc. Cela dit, le profil qu'on déclare rechercher, c'est celui d'une personne qui porte la marque de l'échec ou qui est socialement classée dans la catégorie des plus démunis, mais qui désire ardemment l'aide d'autrui pour se reprendre en main ou se réapproprier. En s'appuyant sur cette hypothèse, l'entreprise met en place un dispositif de régénération de soi par le travail qui prend en compte les souffrances et blessures du passé. À entendre Natrrix, l'intervenante psychosociale chez *Timarché montréalais*, c'est donc le premier message qu'on communique à toutes les personnes candidates à l'embauche.

« Quand je les rencontre pour la première fois, ils savent très bien qu'ils viennent travailler, que c'est 35 heures semaines, mais que c'est pas juste une job d'entrepôt. C'est un peu plus que ça. On leur demande de travailler sur eux autres, de se questionner : qu'est-ce qu'ils veulent dans leur vie ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? Fait qu'ils savent en venant ici qu'il va falloir qu'ils travaillent sur eux. Il y en a, des fois, quand je leur dis ça, ça leur fait peur. Fais qu'ils ne reviennent plus. J'ai plus jamais de nouvelles, mais c'est correct. Je leur dis : « ici on s'attend à voir des changements autant au niveau personnel, des comportements tout ça qu'au niveau du travail, on a besoin d'amélioration à ce niveau-là » (Natrrix, Intervenante).

Cette clause de départ fragilise la séparation du travail et de la vie personnelle du travailleur, elle autorise leur interpénétration. Elle caractérise tout aussi les recrutés en tant qu'ils sont des perdants ou des vaincus. Ils sont qualifiés de diverses manières par une identité négative. Natrrix parle de « jeunes désorganisés », inadaptés ou qui sont reconnus pour leurs échecs à répétition. Ce sont aussi des jeunes, notamment des filles, qui en portent socialement la marque. Certaines sont victimes d'abus de toutes sortes, depuis leur jeune âge. Il peut s'agir, dit-elle, « d'abus sexuels comme l'inceste de la part du père ou d'un oncle, de l'abus physique, de la violence verbale et physique » qui génèrent souvent des « patterns ». Selon l'intervenante, quand ils sont en rapport avec les conflits parentaux, ils risquent de les transposer au niveau de l'entreprise dans leur rapport avec les intervenantes.

D'autres comme Juliette, intervenante psychosociale chez *Écophus*, les décrivent comme « des jeunes blasés », incapables de « vivre une réussite » parce qu'ils sont tellement

habitués à l'échec. Mais, en appelant à l'aide ou en acceptant l'intervention sociale, ils manifestent la volonté de vouloir vivre quelque chose de positif, celle de « vivre une réussite ». C'est ainsi qu'en les mettant en condition de travail, en contact avec le « tangible », ils auraient appris à reconnaître qu'il n'y ait pas que l'échec dans la vie. Disons qu'ils sont initiés aux bonnes habitudes d'une vie positive en apprenant le sens de la fierté, le goût de terminer quelque chose et de la réussite, à vivre en communauté et à accepter soi-même. Nous citons une intervenante qui décrit son public cible en ces termes.

« Mais, ils ont vraiment des difficultés majeures à garder une job, c'est vraiment incroyable, à se lever, à rester motivé, à “dealer” avec l'autorité, avec les règles, à “dealer” avec la pression, à “dealer” avec le stress, à “dealer” avec un budget, “dealer” avec son horaire, des difficultés majeures à dealer avec beaucoup de choses. Ils sont de plus en plus jeunes, de plus en plus jeunes. 16, 18 ans, j'en ai beaucoup. À 16 ans quand ça a déjà fait de la poudre, du smack, tu sais, c'est... Je veux sortir de la rue, aider moi je veux sortir de la rue... On a du monde qui sort de prison, du monde en probation ; du monde qui est rejeté tout simplement ».
(Juliette, intervenante)

Ce public est essentiellement caractérisé par son jeune âge, un besoin d'aide pour sortir de la rue et par un problème de dispositions sociales. En particulier, ces jeunes ont des dispositions par corps, pour reprendre l'expression de Bourdieu, entraînant un rapport difficile avec l'autorité, une incapacité de respecter les règles ou de vivre selon les règles du jeu. Ce qu'on offre à eux, c'est d'apprendre quelque chose de « tangible » comme le fait de « mettre les deux mains dans la terre » et de conduire un véhicule. Cela est d'autant plus important qu'ils ont toujours été traité avec mépris, comme des personnes sans importance sociale au sens d'avoir un capital symbolique nul ou négatif. Suivons à nouveau Juliette dans cette longue citation montrant ce qu'on fait avec ces jeunes. Elle nous apprend comment ces jeunes peuvent passer de la situation dans laquelle ils sont « bon à rien » à celle « des gens de bien ». Elle retrace donc un dispositif de recapitalisation, de dotation de certains capitaux.

« Et ils apprennent de quoi de tangible. Aller se mettre les deux mains dans la terre, c'est tangible. C'est très tangible de conduire un véhicule quand tu t'es toujours fait dire que tu étais un bon à rien et que tu ne feras jamais rien de bon. Pis t'es tout le temps gelé. Ben là, tu conduis un véhicule pis tu nous aide. Tu essaies de servir ou d'animer un groupe de gens qui, à la fin, disent merci, merci. Ça leur apprend qu'ils ont d'autres choses de positif et qu'ils sont quelqu'un de bien. On apprend

beaucoup, ici ils sont quelqu'un de bien. On travaille beaucoup à apprendre à vivre des réussites. Les jeunes ne sont pas capables de vivre des réussites. C'est aussi pire que vivre un échec. C'est encore pire de vivre une réussite qu'un échec. Parce qu'un échec, ils sont habitués. Ils savent comment "dealer" avec ça, mais une réussite c'est autre chose. Tu sais la fierté, la peur que ça s'effrite, la peur qu'il ait une boîte à Pandore, non ta réussite n'est pas vraiment vraie... Donc ça leur permet de vivre des réussites. Ça leur permet de diminuer leur anxiété, diminuer leur stress. Apprendre à se connaître, apprendre aussi à vivre en communauté parce qu'on est un petit village. L'acceptation de soi, l'estime de soi, chacun, ça varie, mais 8 mois c'est intense. C'est important. C'est un gros laps de temps pour eux. Un coup que c'est fini, on a des gens extraordinaires qui vont faire des choses vraiment belles pour eux. Ils apprennent à s'aimer, je pense » (Juliette, Intervenante chez *Écoplus*).

Dans ce long récit, Julienne poursuit la présentation de son public qu'elle caractérise ici par des dispositions par corps comme le stress, l'anxiété et la peur (de réussite) dont ces jeunes sont imprégnés. Ces dispositions instaurent donc chez eux un habitus de l'échec. C'est ce que signifie l'idée qu'ils sont tellement « habitués à l'échec qu'ils sont incapables de vivre des réussites ». Mais, c'est grâce au tangible, c'est-à-dire en se mettant au travail réel, en participant à l'action, et grâce à l'intervention sociale, qu'ils apprennent à se connaître ; ils parviennent « à l'acceptation de soi et à l'estime de soi ». Ils se trouvent aussitôt transformés en passant de « bon à rien », cette personne se trouvant « tout le temps gelée », à « quelqu'un de bien », cette personne nouvelle qui sait ou apprend des choses positives d'elle-même. On dirait qu'ils passent d'une situation de mépris social dans laquelle ils étaient sans importance à une autre dans laquelle ils acquièrent de l'importance sociale par suite d'une recapitalisation. Ils sont comptés. Cette transformation se produit par l'acquisition des « espèces de capital » appelées ici « connaissance de soi, acceptation de soi, estime de soi ». D'autres récits d'intervenantes abondent dans le même sens pour comprendre le pourquoi d'une population en détresse, en situation d'urgence sociale. Dans le cas des jeunes, ce qui les caractérise surtout, ce sont des « espèces de capital » qui leur sont manquantes pour se recapitaliser. Natrix en compte cinq types : le manque de ressources et la non-connaissance de ce qui existe dans le milieu ou pour eux-mêmes ; le manque de confiance de soi ; le manque d'expérience de travail ; le manque ou le besoin urgent d'un logement fixe parce qu'ils habitaient avant une maison d'hébergement ; et, enfin, le manque de capital scolaire ou culturel découlant de leur faible scolarité et la misère à trouver un job. Toujours selon l'intervenante d'*Écoplus*, ces jeunes sont souvent d'origine

ethnoculturelle provenant des réseaux communautaires de Montréal-Nord et d'Anjou. Elle constate aussi qu'ils ont non seulement des liens amicaux, mais aussi des liens familiaux proches. Autrement dit, ils sont caractérisés par un capital social peu diversifié. S'ils arrivent que certains d'entre eux aient déjà travaillé, ils se caractérisent aussi par un double problème d'habitus professionnel et économique qu'elle appelle « tare » : la difficulté à se maintenir en emploi et la difficulté à gérer leur budget. Alors qu'ils travaillaient au salaire minimum, ils sont tout aussi enclins à une consommation exorbitante. Par exemple, raconte-t-elle, ils peuvent se payer des objets à la mode comme une paire de chaussures totalisant 50 % de leur chèque de paie. Bien que ce récit des intervenantes puisse sembler parfois irréaliste ou exagéré, il est quand même relayé par certains dirigeants et dirigeantes d'entreprises. Florence en tant que membre dirigeant de *Le Charpentier* abonde en ce sens et montre que les jeunes se définissent non pas par la peur du marché du travail, mais par le « pattern de l'échec » qui marque leur parcours social et professionnel : l'école, la famille, les amis et le travail sont tous des lieux de l'échec.

Euh non, ces jeunes ne connaissent pas le marché du travail. Ce n'est pas tellement qu'ils en ont peur. D'abord, c'est de jeunes qui ont travaillé – qui savent un peu c'est quoi travailler. Mais, c'est surtout des jeunes — c'est si le pattern de l'échec a été installé en eux. Ça a commencé tôt dans leur vie, puis à quel moment ça a commencé dans leur vie, ils sont capables de le dire. L'école a été un lieu d'échec ; la famille a été un lieu d'échec ; les amis ont été un lieu d'échec ; puis, là, ils essaient à travailler, mais ils ne le peuvent pas. Ils n'arrivent pas à garder leur travail, alors, là encore, c'est un lieu d'échec.

En somme, nous montrons dans ces récits comment une clause de départ régit et organise le processus de recrutement dans les entreprises d'insertion. Elle renverse le principe d'un droit d'entrée qui gouverne le champ économique comme tout autre champ. Cela a pour effet d'écarter le principe de séparation entre le travail et la vie personnelle ou privée des participants et participantes qui sont décrits par leurs manques de capacités générales. Ainsi s'impose l'idée d'une intervention bienveillante capable de mettre fin aux *patterns* de l'échec qui structurent toute leur vie et de les pourvoir en ressources et pouvoirs, c'est-à-dire le pourvoir en capital selon les termes de Bourdieu, pour s'insérer à nouveau dans le marché du travail. Le membre dirigeant de LC est très représentatif de cette option.

Alors nous, ce qu'on dit, c'est qu'on veut que *Le Charpentier* devienne un lieu où tout ça changerait parce que tu leur as appris conscience de ce que tu fais, de ce que tu veux dire. Tout ce que tu veux bâtir en fonction d'une aspiration parce que tu es conscient de ce à quoi tu es le pire. Mais tout ça doit se produire. Et la majorité des jeunes qu'on aide, la vie que tu rêves est souvent quelque chose qui est un peu lent. Et dès qu'on commence à aller autour du stage qu'ils sont en train de vivre, tout d'un coup le rêve émerge : tout il change. L'ouverture s'installe — pas de changement sans ouverture. Parce que ce n'est pas évident : à 20 ans, de regarder qui on est, de modifier les choses dans leur vie pour arriver à ce qu'on veut, on l'atteint finalement. Mais ça nous appartient. Alors, c'est sûr que tout — à partir du moment que le jeune est en lien avec nous jusqu'à la fin, du lien qu'il va avoir avec nous, puis ça se termine.

Bien entendu, d'autres récits de pratique, comme celle de Karla qui intervenait chez la *Carte alimentaire*, a bien souligné que la clientèle d'insertion est très plurielle. Elle est constituée de gens de tous les âges provenant de divers milieux sociaux. Ils y participent pour diverses raisons. Si certains ne sont motivés que par l'idée d'avoir le salaire payé pendant les six mois du parcours, d'autres cherchent à avoir une formation rapide et ont une idée claire d'où ils se dirigeront après. D'autres encore viennent avec un projet professionnel précis et ont une conscience de leurs difficultés. Ils cherchent un lieu sûr où ils peuvent trouver une aide pour travailler leurs dispositions sociales ou habitus qu'on décrit en termes de comportements ou d'attitudes.

Je vous dirais qu'il y en a que leur motivation en venant ici c'est surtout d'avoir un salaire pendant six mois. Sauf qu'il y en a d'autres qui viennent ici avec une idée. [...] Par exemple, la restauration, c'est déjà quelque chose qu'ils savent qu'ils veulent faire ça. C'est d'avoir une formation rapide où maintenant ils vont être payés. Ils ont besoin de se payer leur loyer, des choses comme ça. Y en a qui viennent avec des projets professionnels précis. Il y en a qui viennent aussi en sachant très bien, pour travailler des attitudes, des comportements, au niveau du travail. Par exemple, quelqu'un qui a des retards, puis qui a eu des problèmes avec ça, il est tout à fait conscient qu'il vient pour avoir un milieu qui est plus sécuritaire pour travailler ses choses personnelles. Ça peut être quelqu'un qui a des difficultés avec l'autorité, qu'il vienne tout à fait conscient, puis ils ont leur but de travailler pour, éventuellement, pouvoir garder leur emploi.

Aussi, ajoute Karla, les principales difficultés auxquelles ces participants font face sont souvent les problèmes de retard, des problèmes liés à la question d'autorité, de respect des règles au niveau du plateau de travail, dans l'exécution des tâches qu'on peut appeler des

problèmes de dispositions dans les termes de Bourdieu. Négatives, ces dispositions se traduisent par des difficultés d'auto-organisation, de confusion entre la vie privée et la vie professionnelle, de gestion des secrets et des relations entre collègues. De même, leur attitude par rapport à l'intervention sociale varie avec les participants et participantes. Ceux et celles qui ont des difficultés interagissent bien avec l'intervenante et veulent en profiter au maximum tandis que d'autres qui sont principalement motivées par le salaire y résistent fortement. Pour Karla, cette catégorisation est très importante. La réception de l'aide psychosociale est fonction de l'introspection personnelle, de la conscience de soi vis-à-vis des problèmes comportementaux et des habilités sociales. Ceux et celles qui sont dans le parcours pour raison de pauvreté sont les plus réticents. Selon l'intervenante, l'attitude à profiter de l'intervention ou à y résister est indépendante de l'âge et du milieu social. Ce que les gens ont en commun, c'est une sorte de rétrospection personnelle qui a généré un niveau de compréhension de soi, un besoin d'aller de l'avant. Ils décident de combler ce besoin. Ils sont rendus quelque part où ils décident de se changer, de revoir ce pour quoi ça ne marche pas.

« Non, pas nécessairement, *ces gens sont de tous les âges et de différents milieux. Je pense que ce qui les relie ensemble* — ils savaient le stade de réflexion qu'ils ont eu, des choses qu'ils ont comprises, ce dont ils avaient besoin pour avancer. Ils vont utiliser tout ce qu'ils peuvent pour aller le chercher. *Je pense que c'est des gens qui sont rendus où ils sont à changer parce qu'ils ont fait des constats, parce qu'ils ont réfléchi, pourquoi ça n'a pas marché.* Est-ce que j'ai quelque chose à voir là-dans ? Mais ils ont fait un peu ces genres de constats là ; puis, ils sont prêts à porter des changements. Ils sont prêts à agir. Y en a qui arrivent des jours comme ça, y en a qui viennent avec l'aide partielle. [...] Puis, ils sont prêts à avancer, à faire quelque chose. Ils vont profiter de toutes les ressources qui existent, on a l'échec aussi. »
(Karla, Intervenante psychosociale)

Le récit de Karla s'accorde parfaitement avec les observations de Nelly, l'intervenante responsable du recrutement et d'aide à la recherche d'emploi à *Édit-Quartier*. Chez elle, la clientèle est surtout composée de jeunes en difficulté et de personnes immigrantes. Elle trouve l'intérêt de diversifier les personnes en difficulté avec d'autres personnes qui n'ont pas de problèmes, qui sont qualifiés bien qu'on entende éviter les gens qui sont surqualifiés. Elle reconnaît ainsi le caractère diversifié de la clientèle dont le mobile est loin d'être confondu avec l'incapacité personnelle, la difficulté de faire face à une réussite, mais

correspond plutôt au besoin de surmonter des barrières structurelles à l'emploi. Nombreux y viennent pour trouver des motifs de capital social, pour trouver connexions et pénétrer un peu de l'intérieur les secrets de l'organisation du marché du travail.

On ne veut pas non plus des gens surqualifiés, mais je leur dis des fois : tu es peut-être un peu trop qualifié pour l'emploi qu'on peut t'offrir ici. Mais, c'est eux autres qui prennent la responsabilité de s'inscrire quand même. On ne fait pas ça avec trop de jeunes comme ça, mais quelques-uns des fois ça fait du bien à l'esprit d'équipe. Ça les aide quelque part. Il y en a qui viennent ici pour chercher de l'expérience. Il y en a qui viennent ici qui sont complètement déconnectés. Il y en a qui ne connaissent pas la culture québécoise. Ils sont comme dans une espèce de petit réseau. Puis, en venant ici, ils créent des liens, ils prennent connaissance de c'est quoi le marché du travail en faisant leur stage. Ils ont quand même des formations sur le marché du travail, ils ont des formations personnelles et sociales, ils ont des rencontres d'intervention. Ça leur permet de mieux connaître le système et en même temps d'acquérir de l'expérience. La majorité de ces personnes-là se placent en emploi après. C'est positif. » (Nelly, intervenante)

Dans la même veine, un formateur pense qu'il n'y a pas vraiment de différence au niveau de comportement entre les jeunes qui suivent un parcours d'insertion et ceux et celles qui évoluent dans le marché du travail. Ce sont de « jeunes pareils à tous les autres », donc « normaux », déclare l'informateur. La seule différence avec les autres réside dans leur caractéristique marquée par l'appartenance à un milieu plus pauvre.

« Moi, quand je travaillais dans le métier, les jeunes n'étaient pas différents de ces jeunes-là. Il n'y a pas juste eux autres qui ont des problématiques, qui prennent de la drogue, qui prennent de l'alcool, qui n'arrivent pas à l'heure. Il y avait plein de jeunes qui n'arrivaient pas à l'heure où je travaillais avant. Même moi, ça m'est déjà arrivé de ne pas arriver à l'heure. Ce n'est pas une société à part ces jeunes-là. Ils viennent peut-être d'un milieu plus pauvre. Ça, on peut peut-être dire ça. Mais, ce ne sont pas des jeunes différents. La ponctualité, c'est quelque chose de général. Fais le tour des shops, c'est un des gros problèmes, souvent ils n'appellent pas. Tu te fis d'eux, mais ils ne t'appellent pas, ils ne t'avertissent pas. Ailleurs et ici c'est pareil. Moi, je ne vois pas de différence. Entre ces jeunes-là et les autres jeunes de la société, ce sont les mêmes jeunes » (Formateur).

En effet, cette pratique vient contredire ou relativiser l'idée dominante selon laquelle la plupart des jeunes bénéficiaires sont marqués par un habitus de l'échec généralisé. Pour ce formateur, ces derniers sont loin d'être singuliers, au sens d'être sous-socialisés, totalement dépourvus de dispositions sociales positives pouvant fonctionner comme des espèces de

capital. Étant donné qu'ils sont « pareils » à de nombreux autres jeunes insérés dans le marché du travail, ils sont là en raison d'une marque particulière, celle de leur trajectoire sociale spécifique. Comme l'entend l'informateur interviewé, c'est leur rapport à la pauvreté qui exacerbe leur image négative, puisque les problèmes de dispositions auxquels ils sont confrontés comme la ponctualité, le rapport à la drogue, sont assez similaires à l'ensemble des jeunes de leur génération. Leur marque particulière est celle de leur plus forte dépossession, de leur plus forte décapitalisation. En d'autres termes, dire qu'ils sont « incapables de vivre un succès », qui peut s'assimiler à une sorte de désocialisation, serait une exagération, voire un discours imaginaire ou idéologisé. Il s'agit, au sens de Patrick Declerck, d'une incapacité de redressement de soi, de nature psychopathologique et irréversible, qu'entraînerait l'exclusion sociale durable des individus dont les clochards de Paris qu'il a étudiés sont exemples⁶⁵⁹.

Bref, il est montré dans cette section que deux éléments majeurs imprègnent le processus de recrutement dans ce genre d'entreprises. Premièrement, en lieu et place d'une suppression du droit d'entrée dans le champ, il se produit une inversion de situation. Dans ce sous-champ économique, on constate un principe général de non-possession des capitaux requis ou reconnus dans le champ économique comme condition d'admission. Ce principe a pour conséquence de considérer les destinataires des postes de main-d'œuvre des entreprises d'insertion comme des non-possédants ou des personnes socialement considérées comme les plus démunies. Et cela, même lorsque leur parcours d'insertion est motivé par un dispositif de dépossession sociale, de décapitalisation. C'est le cas de la plupart des personnes immigrantes qui sont obligées de suivre ce parcours à cause de la non-reconnaissance de leur capital culturel (diplôme) et/ou de leurs expériences de travail. Ils le font moins pour cause de carence de capital culturel institutionnalisé et de dispositions que pour leur manque d'information ou leur méconnaissance du fonctionnement du marché

⁶⁵⁹ Patrick DECLERCK (2001). *Les naufragés. Avec les clochards de Paris*, Paris, Plon, « collection terre humaine ». Il en donne la définition suivante : « j'entends par désocialisation un ensemble de comportements et de mécanismes psychiques par lesquels le sujet se détourne du réel et de ses vicissitudes pour chercher une satisfaction ou – a minima – un apaisement, dans un aménagement du pire. La désocialisation constitue, en ce sens, le versant psychopathologique de l'exclusion sociale » (p. 294)

du travail. Il s'agit, au sens de Bourdieu, d'une sorte de déficit de capital culturel incorporé ou informationnel, c'est-à-dire d'un manque d'information pertinente dont certaines personnes ou certains groupes sont privés du fait de la position sociale qu'ils occupent et de la trop grande homogénéité de leur capital social⁶⁶⁰, qui réduit leurs chances d'accès à l'emploi. Cette clause de départ est cela même qui justifie et ébranle le principe de la séparation du travail et de la vie du travailleur en autorisant l'intervention sociale de nature holistique comme moyen de redressement de la situation de l'individu. Deuxièmement, le processus de recrutement dans les entreprises d'insertion glisse de l'apanage des gestionnaires des ressources humaines à celui des intervenants et intervenantes psychosociaux qui prennent en compte le côté social et le besoin d'aide de l'individu de manière à le recapitaliser. Comme souligné plus haut, le processus de recrutement est un processus d'une extrême importance qui renferme des enjeux sociaux beaucoup plus complexes que ceux qui lui sont reconnus dans le monde managérial. En plus de distribuer des emplois suivant des critères socialement méritoires, il reste un mécanisme central de distribution de places dans la société. Cette fonction est générale au champ économique et, en conséquence, se poursuit dans le sous-champ des entreprises d'insertion. La section suivante s'attèlera à montrer le rapport du recrutement au succès de ces dernières.

7.4.3. Le recrutement comme condition de succès de l'entreprise : l'art de sélectionner les participants et participantes

Partie prenante de l'économie sociale, le succès des entreprises d'insertion ne peut pas être défini simplement par la performance économique ou financière. Il est surtout lié à l'accomplissement de sa mission de recapitalisation de leurs bénéficiaires et d'exécution du mandat d'Emploi-Québec. Il faut, au niveau individuel, comme l'entendent certains chercheurs américains⁶⁶¹, réussir à conférer à leurs agents des attitudes positives (bonnes

⁶⁶⁰Le capital social homogène désigne ici l'existence des liens forts, d'interactions entre les pairs. Il est d'autant plus hétérogène que les contacts sociaux sont plus diversifiés. Voir en ce sens Nan LIN (1995), « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, 36-4, p.685-704. Revisitant la théorie des liens faibles de Mark Granovetter, Lin avance que la force des liens dépend de la position sociale occupée. Alors que les liens faibles jouent un rôle facteur déterminant pour les gens des classes dominées ou éloignés du sommet, ce sont les liens forts qui déterminent l'accès aux ressources sociales quand on appartient aux classes dominantes (p. 692).

⁶⁶¹ A. Rimball ROMNEY, Tom SMITH, Howard E. FREEMAN, Jerome KAGAN and Robert E. KLEIN (1979), "Concepts of Success and Failure", *Social Science Research*, 8, p. 302-326. Ces quatre qualités sont

relations interpersonnelles, apparence agréable, compétences intellectuelles ou cognitives et capacités de faire face aux problèmes de la vie) au détriment des comportements supermanœuvriers, égoïstes et indisciplinés qui caractérisent les porteurs de l'échec. Il faut aussi, au niveau collectif, être prêt et disposé à relever de grands défis ou challenges spécifiques comme l'identification ou la définition d'une niche de marché appropriée, la capacité de satisfaire sa clientèle et celle d'acquérir des ressources pérennes⁶⁶². Ces heureux résultats supposent non seulement la transformation réussie des dispositions négatives des agents au-delà des dons individuels, mais aussi la mise en place d'une infrastructure ou la consolidation d'une pyramide de succès (niche de marché, satisfaction de la clientèle (Bénéficiaires et Emploi-Québec) et opérations quotidiennes de recrutement du personnel et de formation). Ces deux niveaux d'exigences informent la clause de départ, la saisie du recrutement comme une condition de succès des entreprises étudiées. Cela dit, loin de discuter de la notion de succès tel qu'appréhendé généralement dans la littérature gestionnaire ou la gestion des projets, il doit être entendu à la fois comme performance entrepreneuriale au sens d'une hausse de la rentabilité économique et comme l'atteinte des résultats concordant avec les objectifs fixés. On retiendra ce double sens en considérant la haute importance que les entreprises d'insertion donnent à l'économique et au social dans leur vision de réencastrier l'économique dans le social ou du moins de mettre l'économie au service de leur mission. Dans un tel cas, nous avançons qu'en dépit de la proclamation de la clause de départ qui annulerait les droits d'entrée dans les entreprises d'insertion, le

les suivantes : les bonnes relations interpersonnelles (*interpersonal characteristics*) ; l'apparence agréable (*pleasing appearance*), le fait d'avoir un esprit vif des choses et une personnalité tournée vers l'extérieur ; la compétence intellectuelle ou cognitive (*intellectual or cognitive competence*) ; et la capacité à faire face aux problèmes de la vie de manière socialement sanctionnée (*cognitive ability*). À l'opposé, l'échec est caractérisé par des attitudes sur-manœuvrières (*over-manoeuvres*), des traits égoïstes (*egoistic traits*), des différences marquées entre les compétences interpersonnelles et les traits personnels ; des mauvaises habitudes ou attitudes (*bad habits or attitudes*) comme le manque de discipline, l'addiction, le manque d'éducation, l'insécurité labélisée.

⁶⁶² Eric G. FLAMHOLTZ et Zeynep AKSEHIRLI (2000), « Organizational Success and Failure: an Empirical Test of Holistic Model », *European Management Journal*, vol. 18, no. 5, p. 488-498. Selon eux, le succès entrepreneurial dépend de la gestion des six challenges spécifiques ou facteurs de succès : 1) l'identification et la définition d'une niche de marché appropriée comme on vient de le voir pour les entreprises d'insertion ; 2) le développement de la capacité de satisfaire sa clientèle (le public cible et Emploi-Québec notamment), 3) du fait d'acquérir des ressources pérennes, 4) le développement d'opérations quotidiennes (facturation, recrutement du personnel, formation, publicité, etc.), 5) le développement d'un système de gestion essentielle (adéquation entre la structure et la stratégie d'action) et 6) le fait de développer une culture d'entreprise harmonisant la qualité de produits et/ou de services fournis aux clients et le traitement des employés.

processus de recrutement continue de jouer sa fonction de distribution des places ou de positions sociales. C'est à ça que sert la « catégorisation de personnes les plus démunies ». On y classe autant les personnes dites désorganisées, celles ayant des sociabilités marginales, que des personnes immigrantes possédant un bon niveau de capital culturel, c'est-à-dire un capital scolaire élevé (diplôme secondaire et/ou post-secondaire) et des compétences incorporées émanant de leurs expériences passées, mais qui sont socialement classés dans la catégorie des plus démunies à cause de la non-reconnaissance de leurs titres scolaires et de leurs acquis expérientiels prémigratoires. Ce faisant, être classé parmi les plus démunis renvoie à un dispositif de dépossession sociale qui permet de mettre les gens à leur place. Sitôt reconnu qu'on ne peut prétendre à autre place qu'à celles réservées aux plus démunis, le jeu social est fait ; le basculement est produit. Il faut prendre le temps nécessaire pour remonter la pente au cas où les conditions sociales favoriseraient une telle prouesse en remobilisant des pouvoirs intérieurs et extérieurs. Dans le cas des entreprises, ce qui est demandé à la personne aussi démunie qu'elle soit, c'est qu'il faut non seulement que la personne embauchée constitue une force de travail immédiate, c'est-à-dire capable de contribuer à l'augmentation du capital économique, mais aussi qu'elle ne soit pas susceptible d'abandonner le parcours. Elle doit avoir de la motivation la plus forte et de la persévérance inébranlable pour cheminer dans son parcours au-delà de l'emploi provisoire qu'on y occupe. Dans les deux cas, on court le risque d'infirmier la raison d'être de l'entreprise d'insertion et d'avoir une pénalité imposable par Emploi-Québec, c'est-à-dire « des répercussions sur nos subventions ». Ainsi, seule la stratégie de recrutement est garante de ce succès. Telle est l'explication d'une intervenante à qui nous avons demandé de nous expliciter ce que signifient des cas d'abandon pour l'entreprise.

Si j'ai plein de personnes qui quittent avant la fin, mon bailleur de fonds va me dire : écoute, t'a pas besoin d'autant de semaines que ça. On va te réduire l'argent. Si j'ai plus de monde qui quitte et pas assez de monde qui entre, ils vont me dire qu'il n'y a pas tant de monde qui en ont besoin. Fais qu'on va réduire ta capacité, etc. Il peut avoir des pénalités. Si j'ai beaucoup d'abandons en parcours, il pourra avoir des pénalités ou ils couperont nos subventions, une partie de notre subvention. Ça, c'est une particularité. J'ai développé une stratégie en entrevue pour bien cibler les jeunes. Pour qu'ils sachent dans quoi ils s'embarquent. Là ils nous ont permis d'avoir un mois de probation, ça n'a aucun impact. Si dans mon premier mois, mes 140 premières heures, je renvoie ou il y a du monde qui quitte, j'ai pas d'impact. Et

ça me permet de faire, ok. Regarde, j'ai un mois pour t'évaluer et je vais vraiment bien t'évaluer » (Juliette, une intervenante responsable du recrutement d'Écoplus).

Chez la *Reconnaissance immigrante*, la pratique en vigueur est d'exiger une semaine de bénévolat qui permet d'évaluer les dispositions et les capitaux des dont disposent les bénéficiaires potentiels. Elle sert à déterminer, parmi les candidates, celles qui ont des ressources ou peuvent en acquérir rapidement pour payer leur droit d'entrée dans le champ économique. Cela permet de déterminer quels sont les candidates plus appropriées pour réussir le parcours en vertu d'un discours d'intégration doublement centré sur *l'autonomie et l'indépendance*. Et là, la rationalisation paraît bien systématique.

« Que ça soit par l'insertion au travail, qui leur donne toute l'autonomie et l'indépendance, que ce soit pour les cours de français, pour les mêmes raisons de pouvoir répondre à leurs besoins de façon à ce qu'ils deviennent indépendants puis à ce qu'ils puissent pratiquer leur citoyenneté à Montréal, qu'ils puissent vraiment faire partie de ce qui se passe. (...) C'est 35 heures/semaine. C'est comme un travail, l'idée c'est d'initier les participantes aux heures de travail qu'elles vont avoir après. C'est d'arriver à l'heure : poinçonner, puncher la carte, des choses comme ça aussi pour s'habituer. C'est pas tout le monde qui a la même conception du temps, donc des fois (rire). Les habituer à l'horaire qu'elles vont avoir à suivre pour le travail » [Kathelyne, responsable de recrutement de RI]

Autrement dit, l'entreprise ne cherche pas seulement à inculquer aux bénéficiaires l'habitus de l'usine ou de l'ouvrier, elle entend aussi, au préalable, comme le souligne l'intervenante, « déterminer qui sont bons ». C'est-à-dire, on veut recruter des travailleuses qui ont déjà des dispositions techniques nécessaires pour s'assurer qu'elles seront en mesure d'atteindre la vitesse de productivité et tout ce qu'on peut mettre dans l'éthos du travailleur d'usine dans le domaine textile notamment. Après trois semaines, les participantes passent un test, soutient l'informatrice :

« Le test c'est un cartable, faire un petit chandail, un boxer, des shorts, des jupes, des plis, des choses comme ça. Chacun fait son cartable, elles ont une limite de temps : 2 jours c'est excellent; 3 jours ok, c'est passable. On a des réglementations pour ça. Et ça nous permet de voir à quel point il faut encourager. Et puis, après ça, elles vont commencer les commandes. On vise la qualité, donc de bien faire l'opération. Une fois que c'est maîtrisé, elles sont lancées dans la production. Et puis, c'est de bien faire les choses, mais de tranquillement aller plus vite parce qu'on demande 40 % de ce qui va être demandé à la manufacture. C'est de se rendre à 30-40-50 %. Après ça, ce sont

des petits ajustements : continuer à en faire un petit peu plus chaque jour, et ça va bien aller ».

Cela dit, deux choses sont nécessaires pour que le recrutement fonctionne comme une condition de succès de l'entreprise. Il doit être d'abord un mécanisme de sélection de participants et participantes susceptibles de terminer le programme. Ensuite, il faut qu'il garantisse potentiellement que la personne recrutée serait en mesure d'être placée en emploi dans le marché du travail après le parcours. Cela prédit donc la possibilité d'un double succès : réussir à en faire un travailleur ou une travailleuse adaptée au besoin du marché et permettre à l'entreprise d'avoir une évaluation positive d'Emploi-Québec en évitant la sanction financière. Cela est à l'origine d'une double stratégie : une stratégie « d'écrémage ou d'évitement des cas lourds » et une stratégie de diversification des cohortes qui sont mises en œuvre dans différentes entreprises.

7.4.3.1. La stratégie d'évitement des cas lourds ou trop lourds

Toutes les entreprises sont confrontées au dilemme de « cas lourds ». Ce sont les personnes qui, au sens de Bourdieu, ont des dispositions formées par corps leur produisant des difficultés de fonctionnement. Cette notion suppose des situations très variables d'une personne à l'autre, qu'il s'agisse de problèmes de dépression, de maladie, de consommation d'alcool ou de drogue, de motivation, de mauvaises habitudes de vie entraînant la démotivation personnelle, l'incapacité de se réveiller tôt, l'indiscipline ou le manque de ponctualité, l'agressivité, le non-respect de l'autorité, le manque de concentration ou l'incapacité de travailler, l'instabilité ou d'autres souffrances, etc. Certaines entreprises comme *Avenir* reçoivent des personnes référées par différents organismes communautaires dont des Centres jeunesse, des auberges, des Carrefours jeunesse ou par Emploi-Québec, etc. qui, selon leur provenance, présentent plusieurs problématiques spécifiques. Il faut savoir choisir les bons cas, particulièrement ceux, dont le choix n'a pas été imposé, qui sont très motivés et veulent bien s'accommoder à la réalité de l'intervention sociale. Tel est l'argumentaire d'un dirigeant d'*Avenir* qui déclare « refuser les cas lourds ». Par exemple, on accepte bien des gens ayant des problèmes face à l'autorité à condition qu'ils soient très motivés, capables de se lever à 7 h du matin, qu'ils se montrent très sérieux et fassent preuve de ponctualité et d'assiduité au travail. Dans le domaine de la cuisine, la

motivation en est un critère clé auquel s'ajoutent ceux liés à la « culture de cuisine : l'hygiène alimentaire, le rasage quotidien, une tenue toujours propre ». La motivation concerne autant le besoin d'argent que le statut de travailleur de manière à rendre applicables et effectives des mesures de sanction disciplinaire et salariale. Cette problématique est transversale à l'ensemble des entreprises, particulièrement celles qui embauchent les jeunes. C'est ce qui fait qu'on parle souvent de tendance à l'alourdissement de la clientèle. Cette notion est mise en lumière dans nos échanges avec un membre dirigeant du CEIQ interviewé. Legrand nous a appris que les participants étaient autrefois plus susceptibles d'avoir des *problématiques multiples, dont la toxicomanie, mais « ils étaient aussi moins lourds*⁶⁶³ *parce qu'ils étaient plus motivés* ». Alors qu'ils pouvaient appeler « 12 fois dans une semaine » pour s'assurer d'être retenus pour le parcours d'insertion, de nos jours, on semble assister à un mouvement inverse de la part de l'entreprise qui doit rappeler la personne dite « cliente » autant de fois pour avoir son engagement pour le poste. Voyons comment il a répondu à la question de nous décrire un *portrait-type de la clientèle* au début et maintenant.

« Bon ok. Je vais te donner un exemple quand j'ai dit qu'elle était *aussi lourde*, mais que ça n'apparaissait pas seulement. Quand j'ai commencé à travailler, j'ai travaillé avec des jeunes. Alors, je viens rencontrer un jeune, il pouvait m'appeler des fois. J'ai dit : ah bon, la semaine prochaine, tu vas m'appeler pour savoir si je te prends dans le parcours ou non. Il y a toujours un processus de sélection, on peut t'appeler pour compléter quoi. Tu vas m'appeler lundi prochain. Il pouvait m'appeler 12 fois pendant la semaine pour me demander si je l'ai pris. Maintenant, on a des clientèles, il faut qu'on appelle 12 fois pour qu'il vienne au rendez-vous. Alors, laquelle est plus lourde ? Il y a une, le contact est plus facile ; il y en a une qui a un profil de délinquant. Quand il est en intervention, il venait, il ne quittait pas. Mais l'intervention pour le ramener peut être beaucoup plus compliquée. Ce n'était pas une clientèle qui était facile pour autant. Présentement, on a des clientèles qui sont plus difficiles à rejoindre et qui ont une plus grande tendance à abandonner. Les intervenants sont obligés d'appeler : ah, comment ça, tu ne viens plus. Ah... là, je suis tanné. Ça a changé la dynamique. »

Au sens de Bourdieu, la lourdeur semble se caractériser par le désengagement au jeu résultant des habitus incorporés par suite d'expériences passées. Ainsi, ces cas sont lourds

⁶⁶³ La lourdeur est une notion problématique. Elle s'entend non comme des difficultés percutantes à l'emploi, mais comme non motivation au parcours. Cette lourdeur ne décrit pas le niveau de complication de la personne. Elle est plutôt normative (manque de motivation, profil de délinquant).

parce que leurs habitus engendrent des pratiques qui ne sont pas « immédiatement ajustées à cet ordre, donc perçues et appréciées par celui qui les accomplit, et aussi par les autres, comme justes, droites, adroites et adéquates, sans être aucunement le produit de l'obéissance à un ordre au sens d'impératif, à une norme ou aux règles de droit »⁶⁶⁴. Ils ont des habitus déviants comparativement à ceux des travailleurs qui incorporent l'ordre social. En rapport avec les transformations du marché du travail ou de l'emploi au cours de la deuxième moitié des années 2000, on semble être en face d'une mutation de la clientèle des entreprises d'insertion qui substitue une exigence actuelle de motivation à un besoin d'intervention plus complexe.

« Moi, je peux te dire que c'est le marché de l'emploi qui a changé. En fait, cette clientèle-là qui était non mobilisée existait là autant, sauf qu'on était tellement sollicité par cette clientèle-là qui se mobilisait même si elle avait de gros problèmes d'employabilité. On était tellement mobilisé par des personnes qui venaient chez nous sans même faire de la publicité que l'autre clientèle on ne la voyait moins. On pouvait la prendre sauf que ce profil-là de clientèle, on l'avait par ricochet. C'est l'intervenant des centres jeunesse qui t'appelait et disait nous avons un jeune ; c'est le curé de la paroisse qui t'appelait et disait : écoutez, nous avons une madame chez nous. On pouvait rencontrer ces gens, à ce moment-là, on travaille avec. [...] On a du monde qui est moins difficile à mobiliser. Mais cela ne veut pas dire que la personne qui est facile à mobiliser, c'est du monde qui est moins lourd, que l'intervention n'est pas aussi complexe. (Legrand, membre dirigeant du CEIQ)

À suivre Legrand, les bénéficiaires des années 1980 et 1990 avaient une plus grande « volonté de vouloir changer leur situation » par rapport à l'emploi. Alors que, de nos jours, ils se font dire de l'extérieur qu'il faut qu'ils changent leurs conditions. Était-ce une question de plus fort attachement à l'emploi ? Le peu qu'il puisse dire, il y avait un niveau de détermination plus grande. Comment s'y prend-t-on dans ce contexte ?

Pour connaître du succès, les acteurs sont portés à éviter le piège des cas lourds par la stratégie d'évitement. C'est ce qu'un membre dirigeant d'une entreprise a appelé le « glissement vers les clientèles trop faciles ». C'est la tendance à prioriser les personnes immédiatement productives et mobilisables parce qu'ils n'ont pas de problèmes comportementaux. Cela consiste à recruter des personnes aptes à travailler qui n'ont pas

⁶⁶⁴ Pierre BOURDIEU (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions de Minuit, p. 171.

grand besoin de l'intervention sociale. Il s'agit de faire l'économie de la formation et de gagner en productivité. C'est la tendance à profiter de l'accès à une main-d'œuvre à bon marché pour accroître la rentabilité ou la demande de production des entreprises d'insertion, conformément à l'injonction d'Emploi-Québec lui-même.

C'est Emploi-Québec qui accepte ou non en bout de ligne. Donc, les entreprises d'insertion, on ne peut pas dire qu'ils glissent vers des clientèles trop faciles. Parce que quand tu prends quelqu'un qui n'a pas trop de difficulté, ça fait un bon travailleur dans le shop. Tu fais de l'argent. Si tu prends quelqu'un qui a plein de problèmes, tu ne fais pas d'argent. Tu l'éduques. Et ça, c'est un dilemme, ça fait partie peut-être des choses que vous allez vouloir analyser.

Selon l'informateur, l'injonction consiste à exiger qu'elles utilisent leurs « leviers et leurs machines » pour gagner plus d'argent: « *vous avez trop de subventions, il faut que tu fasses plus d'argent. Ben, tu prends les cas moins lourds* ». En d'autres termes, il faut constituer une force de travail immédiatement productive.

Si tu prends une vague d'immigrants, beaucoup d'immigrants n'ont pas de difficulté de comportement. Avoir des immigrants, ça aide. Ils ont déjà des formations. Ils arrivent ici, ils sont juste perdus. Ils arrivent de bonne heure le matin, ils sont très travailleurs. Les sourds aussi sont bons. Ils sont très très travailleurs. Ils n'ont pas de problèmes de discipline. Mais quand tu te ramasses avec vingt qui ont des problèmes de disciplines, ça peut être difficile à gérer tout ça. Donc, ça peut être cet aspect-là, ta sélection de clientèle. Puis, l'urgence de faire de l'argent peut aussi indirectement jouer sur tes critères d'embauche, mais c'est toujours Emploi-Québec qui fait la sélection finale, mais on choisit toujours les meilleurs.

On observe cette pratique dans d'autres entreprises comme le *Village Restaurant* qui reçoivent une clientèle à forte dominante immigrante. On parle, dans ce cas, d'« écrémage, le fait de favoriser les personnes les plus prometteuses », que les acteurs décrivent comme un problème d'éthique. Par exemple, « entre une femme analphabète, mère de six enfants, dit-on, et une Haïtienne de secondaire 4 qui s'articule bien en français », c'est-à-dire qui parle bien cette langue, la tendance est à choisir cette dernière. Le même problème se pose pour un jeune de la vingtaine et un adulte de 45-50 ans sans emploi et vivant dans la pauvreté. On va à l'encontre de la mission de lutter « contre l'exclusion et la pauvreté ». Mais, ce sont de gros mots, s'exclame Guy qui coordonnait l'insertion. On parle d'exclusion, dit-il, mais pas des itinérants, pas des malades mentaux. C'est ce qu'il

considère comme un premier problème d'éthique au sens que tout dépend des valeurs propres du directeur général. Il peut vouloir favoriser un quota de personnes très nécessiteuses (donner la priorité au social) comme il peut opter pour les plus prometteuses (priorité à l'économique) parce qu'Emploi-Québec fixe un taux de réussite de 70 % de participants⁶⁶⁵ qui doivent trouver un emploi, peu importe les conditions et peu importe la durée de l'emploi. Cette opération statistique paraît de grande importance pour l'acteur. Car, en dessous de 70 %, cette entreprise court le risque de réduction dans sa subvention. Allant dans la même veine, un membre dirigeant d'une autre entreprise nous a expliqué pourquoi chaque entreprise d'insertion développe un secteur d'économie sociale. C'est pour répondre à la mission, c'est-à-dire ne pas trop pressurer les agents de recrutement en vue de sélectionner les personnes les plus qualifiables au détriment de celles qui ont le plus grand besoin du parcours d'insertion. Il s'agit de trouver un équilibre entre l'économique et le social. C'est sa réponse à notre question : pourquoi, selon vous, il y a pas mal d'entreprises d'insertion, pour ne pas dire presque la majorité, qui développe un aspect d'économie sociale ?

Gouvernement, parce que la question est très, très pertinente, j'ai l'impression. On met de la pression sur l'insertion. *Si on veut grandir, grandir, en insertion, on va mettre trop de pression sur l'équipe qui va devoir émaner le recrutement en disant : il faut que tu recrutes de jeunes qui n'ont pas trop de problèmes.* Ça veut dire quoi ça ? Ça veut dire qu'on ne répond plus à notre mission. Alors ben, t'as fait en sorte que l'on développe notre côté économique, on développe notre côté social, on développe notre côté humain. C'est ce que, moi, je te dirais : je suis rendu là où je suis rendu pour avoir entendu personnellement dire que tout ce que t'as gardé c'est la production. Tu ne gardes plus l'être humain. Pourquoi nos clients veulent-ils notre service ? C'est que, moi, je dirais : tu fais quoi là, tu ne réponds pas à la mission. Tu sais que mes collègues et moi-même on se parle tranquillement d'économie sociale.

Bref, ici les notions « d'écrémage » et de « glissement vers les clientèles trop faciles » traduisent une stratégie d'évitement des cas lourds, c'est-à-dire des gens peu productifs ou nécessitant des investissements sociaux visant à régler leurs problèmes comportementaux ou de dispositions. Elles témoignent donc d'un type de droit d'entrée au sein des entreprises

⁶⁶⁵ L'exigence d'Emploi-Québec en termes de taux de réussite ou de placement en emploi varie au cas par cas. Il peut varier de 50 %, de 65 % ou 70 % selon l'entreprise. Il paraît que ce taux soit fixé en fonction de la clientèle cible.

d'insertion. Alors que plusieurs acteurs et actrices l'attribuent à un effet d'incitation provenant d'Emploi-Québec pour augmenter leur autonomie, la réalité est que les entreprises sélectionnent de plus en plus leurs candidats en fonction d'un double critère, leur capacité productive et leur vulnérabilité. Ces acteurs ont aussi observé la mise en place d'une seconde stratégie de recrutement pour résoudre le dilemme des cas lourds. Elle repose sur la diversification des recrutés au sein d'une même cohorte qui s'avérerait plus efficace que le fait d'avoir des groupes homogènes.

7.4.3.2. La diversification contre l'homogénéité

Plusieurs acteurs interviewés laissent entendre que l'homogénéisation des jeunes d'âge standard de 18 à moins de 35 ans est aussi une injonction d'Emploi-Québec qui définit les critères de sélection et décide, en dernière instance, du recrutement des participants. À entendre un dirigeant d'entreprise, la notion même de jeunes a un caractère extensif. S'appuyant sur le passé de l'entreprise qui avait privilégié au début le recrutement de mères monoparentales et un mélange de groupes d'âge différents, il avance que le mélange de jeunes d'âge standard avec des adultes autour de la cinquantaine créait habituellement un climat de travail favorable à la mission contre l'exclusion. Il pense que la décision du gouvernement de ne pas investir dans les moins jeunes n'est qu'un choix économique peu payant.

« Moi, même au début, j'allais jusqu'à 50 ans. Moi, j'avais des idées qui n'étaient pas nécessairement des idées très rentables pour le gouvernement. Moi, je trouvais ça bien de mettre des gens de 50 ans avec des jeunes de 18 ans dans la même entreprise. Ça créait une atmosphère intéressante. C'était bien ! Ça faisait un milieu de vie très très vivant. C'était hot ! Mais évidemment, ça ne plaît pas le gouvernement d'investir de l'argent dans une personne de 50 ans qui va retourner de toute façon dans ses habitudes après. Je peux comprendre que ça ne l'intéresse pas. Fait que, eux autres, leur critère, c'est 18-30 ans. On s'est plié à ça, c'était pas majeur ».

Au-delà des groupes d'âge, la stratégie de diversification s'étend en matière de sexe, de scolarité et d'appartenance ethnoculturelle. Selon une intervenante interviewée dans la même entreprise, un enjeu fondamental du recrutement réside dans la composition sociale du groupe. Il est payant, dit-elle, d'avoir quelques personnes ayant une certaine qualification dans un groupe.

« Fais que oui on est prêt à prendre des jeunes qui ont des difficultés et tout ça. Mais, des fois, c'est le fun d'avoir des jeunes qui n'ont pas nécessairement un parcours extrêmement difficile, mais qui sont quand même sans emploi depuis un an. Ça, on retrouvait ça souvent avec la clientèle immigrante. C'est que la clientèle immigrante souvent arrive ici puis c'est sûr qu'ils sont victimes de discrimination et de racisme de la part des employeurs. Ça, c'est clair. Il y en a beaucoup qui ont de la misère à se trouver un emploi à cause de ça. Puis, les employeurs demandent beaucoup des expériences canadiennes. Ça, on se fait beaucoup dire ça. Sauf que l'agent lui reconnaît plus l'expérience des immigrants, l'expérience dans leur pays d'origine, sauf que c'est pas reconnu par des employeurs. »

De même, selon un responsable de production, la diversification ethnique et de sexe paraît aussi bénéfique pour l'entreprise en évitant de constituer un ghetto.

« Mais on essaie de diversifier le groupe pour ne pas faire de ghetto. Des plus jeunes avec des plus vieux, des femmes avec des gars, il faut que tu mélanges ça un peu. Un moment donné il y avait comme 5 Colombiens ou tu prends 6 noirs... Il faut que tu mêles ça. Les plus beaux groupes, c'est des groupes mélangés ».

En somme, on a affaire avec une stratégie de diversification des bénéficiaires qui témoigne en même temps de la mutation du public de l'entreprise. Alors qu'elle était dédiée, au début, aux jeunes de moins de 30 ans, elle accueille de plus en plus de personnes immigrantes tout en élargissant le critère d'âge jusqu'à la cinquantaine. De plus, les francophones d'hier sont remplacés par de nouvelles catégories de personnes immigrantes tandis que les caractéristiques des participants sont passées de personnes « inadaptées » et « non qualifiées » à d'autres personnes immigrantes dont les acquis prémigratoires ne sont pas reconnus. En témoigne le récit d'un responsable d'insertion. L'entreprise, dit-il, a déjà eu, comme participants, un pilote d'avion et un pétrochimiste qui figuraient sur sa liste de paie.

« Au fil des ans, on a eu des polonaises, toute sorte de monde. Au début, c'était plus des francophones de l'immigration, il s'en fait plus. Puis, bon c'est de gens-là qui arrivent ici, leurs compétences ne sont souvent pas reconnues. On a eu un pilote d'avion, une fille en pétrochimie en Russie. Puis, ici, c'était pas reconnu. Ça fait qu'il faut qu'ils viennent quelque part pour... Des fois c'est un peu plus compliqué parce qu'au niveau du langage, au niveau du français, c'est plus difficile un peu »

En effet, si l'homogénéité de la clientèle notamment en termes d'âge se révèle être un critère d'éligibilité administrative imposé aux entreprises, l'hétérogénéité ou la diversification apparaîtra comme une condition de succès. Car, pour plusieurs des acteurs interviewés, la première va même à l'encontre de l'efficacité des pratiques innovantes. Lucie Fréchette a constaté la même chose dans les cuisines collectives. L'homogénéité des groupes est la condition requise pour avoir accès au financement public tandis que l'hétérogénéité apparaît comme étant la condition de viabilité et de productivité⁶⁶⁶.

Pour clore cette section montrant comment le recrutement se joue comme condition de succès des entreprises d'insertion, il est à souligner de plus que, dans certaines entreprises, les agents affirment réduire au minimum la présence de cas lourds, c'est-à-dire de personnes nécessitant une intervention complexe. Au sens de Bourdieu, ce sont des gens ayant développé des dispositions formées par corps les rendant peu susceptibles de réajuster automatiquement leurs pratiques en fonction du contexte de travail. Par exemple, à la *Carte alimentaire*, on évite de recruter les cas lourds pour cause de complication. Une intervenante raconte l'histoire d'une personne anxieuse en permanence, médicamenteuse avec des effets secondaires provoquant des difficultés de concentration et de respiration. On est alors proche du cas classique de personne temporairement inapte à travailler. À l'opposé, dans *Aménageur*, on déclare faire le nécessaire de manière à inclure un minimum de cas lourds par groupe de 10 à 15 participants. Dans ce cas, il s'agit souvent de personnes ayant apparemment des problèmes de santé mentale, dit-on. Donc, ce sont des personnes non diagnostiquées, mais qui présentent certaines différences comportementales. Mais, comme nous l'avons vu, l'archétype de cas lourds, aujourd'hui, est constitué de personnes présentant des dispositions par corps que les acteurs considèrent comme étant démotivées, parfois forcées de s'inscrire dans le parcours contre leur gré, généralement symbolisés par des gens issus de Centres-jeunesse ou de familles d'accueil. Ils sont lourds par manque de dispositions au jeu, par manque d'attentes et, de ce fait, ne présentent pas de garanties de succès pour se faire recruter. Alors, dans la mesure du possible, il faut quelques-uns dans

⁶⁶⁶ Lucie FRÉCHETTE (2000), *Entraide et service de proximité : l'expérience des cuisines collectives*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

la constitution d'une force de travail mobilisée. Ces histoires se classent dans la stratégie de diversification de la clientèle qui ne va pas sans poser d'autres problèmes.

Ainsi, dans le *Village Restaurant* qui accueille également une clientèle à forte dominante immigrante, la question de la diversification des cohortes se pose avec beaucoup d'acuité. Selon Guy, elle soulève une autre question d'éthique. Un groupe uni, dit-il, pose un certain problème à tout le monde pendant que les Haïtiens dominent le recrutement à 75 %. Après avoir choisi les bons candidats au sein de ce groupe, il faut comparer avec ceux des autres groupes pour pouvoir diversifier la cohorte. C'est un deuxième tri à faire. Comment choisir enfin ? « C'est de la loterie », s'exclame l'acteur. Or, ajoute-t-il, il est important à ce que le candidat présente des garanties, au sens de prouver sa volonté et son sens de responsabilité. Et, plus celui-ci donne des garanties, plus les investissements dans le « social » (la formation et l'aide psychosociale) sont réduits. Il faut que la personne arrive à nous prouver pourquoi elle est venue ici et son statut de résident permanent, de citoyenneté ou de réfugié. Pour ces gens qui sont motivés, qui ont le sens du jeu, qui arrivent en abondance, beaucoup d'entre eux vont se trouver sur la liste d'attente. C'est l'expression prise par la concurrence pour l'emploi de ce sous-champ.

Bref, notre analyse a montré jusqu'ici ce qui se joue dans le processus de recrutement des entreprises d'insertion qui proclament par définition la suppression du droit d'entrée dans ce sous-champ économique. Bien qu'elles s'intéressent exclusivement aux vaincus dans la lutte pour l'existence sociale, leur recrutement ne cesse, malgré tout, de jouer pleinement sa fonction de distribution de positions sociales dans la société. Tout en sélectionnant leur main-d'œuvre parmi les personnes les plus démunies ou dépossédées, ces entreprises sont contraintes d'en faire la condition de leur succès. Paradoxalement, c'est la motivation à travailler qui semble devenir le nouveau droit d'entrée afin que le recrutement donne la garantie que la personne recrutée va réussir le parcours sans se décrocher et qu'elle va pouvoir s'insérer même pour un court laps de temps dans le marché du travail et de l'emploi. Cela permettra en retour à l'entreprise de s'assurer de la réussite de sa mission de recapitalisation des bénéficiaires et surtout d'activation sociale auprès d'Emploi-Québec afin d'éviter des sanctions financières. Ainsi, l'analyse a montré que ce succès repose sur un type de droit d'entrée incarné dans leur processus de recrutement. Ce droit d'entrée

présente une barrière aux vaincus ayant développé des dispositions formées par corps, appelés « cas lourds », à travers une double stratégie d'écémage et de diversification du profil des recrutés.

Il reste à voir le dispositif social mis en place au sein des entreprises d'insertion pour comprendre se fait et se défait, c'est-à-dire ce qui s'opère effectivement en termes de pratique instituante et de changement préconisé, dans ce sous-champ en vue d'atteindre sa mission de recapitalisation des participants et participantes et de les insérer dans le marché du travail. C'est le dispositif d'encastrement de l'économique dans le social, ou mieux de leur articulation. Cela concerne l'espace des positions occupées dans ces entreprises et leurs attributs. En effet, il est bon de retenir que les acteurs déclarent avoir un bon salaire comparativement aux employés dans le champ communautaire. Ils considèrent, cependant, qu'ils sont moins bien payés comparativement à leurs homologues dans les entreprises privées. Il s'agit là des enjeux sociaux qui éclaire la division sociale et ethnique du travail dans ces entreprises.

7.5. La division sociale et ethnique du travail dans les entreprises d'insertion

Ce sous-champ d'insertion sociale présente deux nouvelles caractéristiques dont la description est indispensable à sa compréhension complète. Il s'agit d'une double division technique et ethnique du travail. La division technique est entendue comme une division du travail entre l'économique, dans son sens substantif ou d'économie sociale, la production de biens et de services d'utilité sociale et, le social, l'ensemble des conditions sociales d'existence et des structures mentales dont l'articulation génère différentes formes d'être et de pratiques, les manières d'être, de voir, de penser et d'agir socialement incorporées. Dans le sens de Bourdieu, le social est la dialectique des positions et des dispositions sociales incorporées. Ce social dont le sens courant est souvent induit par l'économique et la politique gouvernementale comme des problèmes sociaux est révélateur de la lutte pour l'importance sociale et la reconnaissance sociale. Au sein des entreprises d'insertion, l'économique est représenté par la coordination d'insertion ou la direction de production. Tandis que le social qui acquiert le plus souvent une connotation psychosociale

désigne l'intervention sociale, la formation, la relation d'aide. On y trouve un effort d'articulation de l'économique et du social se présentant souvent comme deux pôles distincts, séparés et complémentaires. Des intervenantes peuvent se montrer très désintéressées de l'économique. En outre, on y trouve une certaine cristallisation de la division ethnique du travail social, entendue dans le sens d'Everett C. Hughes comme un aspect de stratification de la distribution des emplois ou des rangs dans une industrie donnée en fonction des groupes ethniques⁶⁶⁷. Si l'on considère cette économie sociale d'insertion comme un type d'industrie, on admettra avec l'auteur qu'il existe une ségrégation industrielle, c'est-à-dire une déviation de la chance dans la répartition des membres de divers groupes ethniques dans les postes à pourvoir. C'est la situation dans laquelle la direction, la structure de contrôle et les emplois qualifiés sont essentiellement occupés par des individus du groupe dominant tandis que le gros de la main-d'œuvre est constitué de personnes issues des minorités ethniques.

7.5.1. De l'articulation de l'économique et du social dans les entreprises d'insertion

Dans n'importe quelle entreprise d'insertion considérée, l'économique est incarné dans et par la coordination d'insertion chargée de la production. Elle s'occupe de la dotation d'un capital technique, c'est-à-dire des compétences plus ou moins maîtrisées de rudiments d'un métier permettant d'occuper un poste de travail même peu qualifié. C'est une dimension du capital culturel incorporé qui est révélateur du rapport à un métier qu'un participant ou une participante peut prétendre posséder. Ceci est toujours objet d'espionnage et de débauchage de cadres ou de vendeurs entre les entreprises concurrentes dans une perspective de transfert de technologie⁶⁶⁸. Cette coordination remplit pour l'essentiel la fonction d'entreprise produisant de biens et des services d'utilité sociale et de commercialisation. Les agents d'insertion reçoivent les commandes et en assurent l'exécution en mettant au travail la main-d'œuvre recrutée. Ce sont les impératifs économiques qui, selon les acteurs, sont nécessaires à la mission sociale de l'entreprise. Le

⁶⁶⁷ Everett C. HUGHES (1949), « Queries Concerning Industry and Society Growing out of Study of Ethnic Relations in Industry », *American Sociological Review*, vol. 14, n° 2, p. 211-220.

⁶⁶⁸ Pierre BOURDIEU (2000), *Les Structures sociales de l'économie*, Paris., Éditions du Seuil, p. 112.

formateur technique qui en est un représentant clé distribue les tâches et supervise les participants dans l'exécution des travaux. Il leur apprend, pour citer un formateur technique interviewé, « l'œil du métier ». Par exemple, une entreprise d'insertion qui a un secteur d'économie sociale très développé a écrit ceci dans son rapport annuel 2007-2008 : « la dimension économique est très importante. Mais, le plus important, c'est l'intervention, la connaissance de notre clientèle. C'est notre mission. Par l'économique, par la formation, la livraison, on retrouve notre mission d'aider les personnes exclues ». Un membre dirigeant nous a appris que l'économique était déjà plus importante que la subvention et qu'on était obligé d'avoir une entreprise véritable pour être une entreprise d'insertion.

Quant au social incarné par et dans l'intervention sociale, en plus d'être en charge du recrutement, il sous-tend les problèmes sociaux dont les individus recrutés sont objet. On s'assure que ces derniers se sentent bien dans leur peau, qu'ils soient capables de travailler et qu'ils n'enfreignent les règles de conduite ou disciplinaires. C'est le social. Voilà pourquoi on s'informe, dès le départ, sur leurs difficultés spécifiques comme leur rapport au logement, à l'alimentation, à l'endettement, aux problèmes familiaux les plus criants, etc. Les propos de l'intervenante Julienne en est un très bon exemple.

« Moi, je m'occupe du plateau de..., de l'entretien, d'une partie de l'animation. Moi, je m'occupe du dossier de recrutement. Donc, il faut que je fasse mes différents points d'information pour les organismes : contacter les organismes, faire toutes les entrevues, rappeler les gens, faire les entrevues de sélection, voir si le profil fonctionne et le suivi. Ensuite, je fais de l'accompagnement de terrain. J'ai appris à être fonctionnelle en dehors des accompagnateurs de terrain qui sont vraiment formés dans leur métier, (...). Je suis là aussi pour m'assurer qu'ils aient un logement, un hébergement stable, en tout cas, au moins, les critères de bases pour leur permettre d'avoir un emploi, manger, être bien habillé pour la saison pis tous. Fait que je suis là aussi pour les aider à avoir des liens avec les ressources externes de leur quartier, que ce soit l'habillement ou la bouffe ou ressources d'hébergement. »

Cela dit, le social est essentiellement incarné par les intervenantes psychosociales. Elles se chargent non seulement du reformatage des dispositions des concernés, conçues en termes de réajustement des personnes, mais aussi de connecter celles qui sont dans le besoin à des ressources communautaires de toutes sortes. Qu'il s'agisse de les connecter à des maisons d'hébergement, des banques alimentaires, etc., c'est le travail des intervenantes qui

s'efforcent de les aider à élargir leur connaissance de ces ressources et à reconstruire leur capital social. La responsabilité du social qui s'attèle, dit-on, à une fonction spécifique d'amélioration de l'individu, paraît entièrement féminisée. Alors que l'économique assure la fonction d'entreprise authentique, celle d'exécuter les travaux de production et de générer le profit, le capital économique, le social des intervenantes assure la fonction pédagogique de transformation de soi. C'est celle de recapitaliser les vaincus par le reformatage de leurs dispositions sociales. L'intervention sociale symbolise donc le social. Cette division technique du travail social se double d'une division ethnique.

7.5.2. La division ethnique du travail au sein des entreprises d'insertion

En ce qui concerne la division ethnique, un coup d'œil transversal sur les entreprises qui ont participé à la recherche montrent que tous les postes de direction, de coordination d'insertion et d'intervention sociale formant le gros du personnel permanent sont occupés par des Québécois et Québécoises de souche. La seule exception constatée est le cas d'une entreprise qui a l'allure d'une entreprise ethnique, celle dans laquelle dirigeants et travailleurs sont issus de minorités ethniques. On peut à la limite rencontrer un formateur qui appartient à un groupe dominé. Il s'agit le plus souvent d'un ancien participant promu à ce poste. Dans tel cas, sa fonction présente certaines ressemblances à ce que Everett C. Hughes appelle le « *straw boss* », un employé intermédiaire qui présente des caractéristiques communes à la masse de main-d'œuvre et qui, vraisemblablement, joue un rôle de traducteur culturel pour la hiérarchie de l'entreprise⁶⁶⁹.

Cette division ethnique du travail n'est pas sans importance pour comprendre la mission des entreprises de (re)capitalisation des vaincus postfordistes. L'idée de nous y intéresser dans la recherche a germé en octobre 2008 au cours d'un entretien avec un acteur d'une entreprise d'insertion qui a fait état des discriminations en son sein. L'interlocuteur commençait par nous dire que les intervenants sont là pour aider les participants. Mais ils ne font pas qu'aider, ils font aussi des discriminations. Par exemple, dit-il, un intervenant accompagnait un groupe dans un restaurant. Il y avait eu une participante immigrante qui s'était trop bien habillée pour la sortie. Mais dans sa culture, raconta-t-il, une sortie est un

⁶⁶⁹ *Ibid.*

événement de grande importance pour laquelle il faut s'habiller. L'intervenant a fait ce commentaire : « regarde cette putain ». L'informateur a ensuite envisagé les discriminations institutionnelles auxquelles des stagiaires haïtiens et africains font face. Des intervenants en cuisine, dit-il, les traitent comme des participants. Il y en avait une sur qui tous les yeux étaient rivés. Et aucun de ses gestes ne se passait inaperçu. « Ces stagiaires font face à beaucoup de pressions. Il y avait une Haïtienne actuellement », s'exclama-t-il. Généralement, aucune n'arrive « à tenir le coup. Elle doit faire beaucoup pour passer le cap. Il y a eu toujours des stagiaires noirs, mais tout le personnel permanent » de cette entreprise d'insertion, au nombre de 29 en 2008, était québécois. Entre temps, il faut noter que les personnes immigrantes en grande majorité haïtienne dominaient alors la main-d'œuvre de l'entreprise à plus de 75 %.

Nous avons pris acte de cette information cruciale comme une piste ouverte en introduisant dans le guide d'entretien une question relative à la composition ethnique du personnel permanent. Bien qu'il n'ait été possible de la poser à tous les répondants et répondantes, les données recueillies suffisaient pour y attirer l'attention. Lorsque nous avons posé cette question à Annie, une membre dirigeante d'une entreprise de restauration, sa réponse a été brève : « je ne sais pas. C'est pour la première fois qu'on me pose cette question, depuis 20 ans. Est-ce que *Restauration santé* a déjà eu des intervenantes issues des minorités ethniques ? Il en y avait des Françaises, des Belges, des Européennes en tout cas ». Environ le tiers des bénéficiaires était alors immigrante. Notons que l'entreprise embauche 50 % de ses anciens participants dans son secteur d'économie sociale. Dans la même logique, une dirigeante de *Le Charpentier* affirme que cette entreprise est en plein dans la création d'emplois. Elle accueille beaucoup de jeunes des minorités visibles notamment de race noire. On lui a demandé de nous dire un peu sur la composition ethnique de ses employés permanents. Elle répondait que quatre sur onze sont d'origine étrangère dont deux Européennes, une Mexicaine et une martiniquaise.

« Euh ... dans le personnel régulier, il y a 2 personnes qui sont européennes, une personne qui est mexicaine, et il y a une personne qui est martiniquaise. Et puis ce sont déjà des Québécois. Donc, ça fait 1, 2, 3, 4 personnes sur 11 qui proviennent de l'extérieur du Canada ».

Faute d'avoir des précisions sur les postes occupés par les personnes d'origine étrangère, nous avons consulté les rapports annuels disponibles en ligne. Pour l'année 2012, on a trouvé une personne portant un nom hispanophone au poste d'agent d'insertion. Ce qui n'infirme pas l'hypothèse que la direction de l'industrie aussi bien que les postes de contrôle, dont ceux d'intervention, sont quasi exclusivement occupés par des personnalités de souche québécoise. L'échange que nous avons eu avec un autre dirigeant, celui d'*Aménageur* supporte parfaitement cette hypothèse. En répondant à notre question, ce dernier a souligné que sa clientèle est dominée à 90 % par les Haïtiens et les Haïtiennes, mais il n'a jamais rencontré une personne de ce groupe au niveau de l'intervention. En conséquence, ajoute-t-il, sa prochaine intervenante sera haïtienne. Voilà donc sa réponse à notre question : quelle est la composition ethnique du personnel permanent d'*Aménageur* ?

Ben, ça dépend de quel niveau où on est. Donc, si tu parles du niveau d'intervention, c'est majoritairement des Québécois qui sont dans l'intervention, la direction. Si tu parles, par contre, du métier, c'est-à-dire du superviseur de la compagnie, c'est haïtien et dominicain. C'est deux compositions. On a dans l'opération, il est dominicain ; dans la gestion, c'est québécois (*rire*).

Membre dirigeant. Pourquoi poses-tu cette question ?

Enquêteur. Peut-être que c'est en raison de l'étude que j'ai faite sur la communauté haïtienne, que je m'intéresse à ça. Donc, il y a toute une stratégie d'affaire qui était mise sur pied dans le cas des Haïtiens.

Membre dirigeant. Mais, je te dirais que c'est parce que quand tu me poses cette question. À chaque fois que je vous parle d'intervention, je n'ai jamais rencontré d'Haïtiens ou d'Haïtiennes. C'est surtout des Québécois ou marocains mais non... tu vois là dans l'entretien ménager, c'est 90 % d'Haïtiens qui travaillent pour nous. Puis tu vois tellement, c'est toi qui me fais un portrait de ça, qui me ramènes un portrait, mais ici chez nous, on ne voit pas ...

Parfois, c'est électif. Parce qu'on annonce un poste, il y a des gens qui s'apprêtent et on n'a pas le choix. Ma prochaine embauche, quand j'ai une intervenante, ça va être haïtien... (*rire*).

En somme, la question a surpris plusieurs des membres dirigeants et leurs réponses spontanées comportent deux informations. Alors que les Québécois et Québécoises d'origine occupent les positions dominantes dans le sous-champ (contrôle de la direction, de la gestion et de l'intervention sociale), on peut parfois rencontrer quelques intervenants et intervenantes étrangers. Mais, ce sont souvent des Européens ou Européennes. Cependant, les agents des communautés ethnoculturelles qui forment le gros de la main-

d'œuvre en occupent les positions dominées, au bas de l'échelle. Comme on le voit à la lumière de cette citation, l'acteur a non seulement confirmé notre intuition, mais aussi il s'est proposé de remédier tout au moins symboliquement à la situation en attribuant le prochain poste d'intervention à pourvoir à un membre du groupe social qui est surreprésenté au sein de la force de travail.

Par-delà ces positions sociales que les groupes socio-ethniques occupent dans le champ, on peut faire de brèves remarques sur la qualification du personnel permanent que nous avons rencontré. Au niveau des membres dirigeants, la plupart sont détenteurs d'un baccalauréat. Rares sont ceux qui ont mentionné une maîtrise et plus. Cependant, deux membres dirigeants avaient une scolarité inférieure au baccalauréat. L'un d'entre eux a souligné qu'il a obtenu de justesse son diplôme secondaire alors que l'autre avait abandonné définitivement ses études collégiales. En ce qui concerne le monde des intervenantes, la plupart d'entre elles sont détentrices d'un baccalauréat dans des domaines comme la sexologie, le travail social, les relations industrielles ou la psychoéducation, etc. Au moment de l'enquête, trois intervenantes étaient étudiantes au baccalauréat souvent par cumul de certificats. Toutefois, dans une entreprise à dominante immigrante, au moins, une intervenante était détentrice d'une maîtrise en sciences sociales d'une université étrangère et d'un diplôme d'études supérieures en administration obtenu au Québec. Une autre intervenante affichait un baccalauréat en psychologie-anthropologie et poursuivait une étude en intervention sociale. Quant aux formateurs interviewés, il y en a un qui avait une longue carrière dans le champ et un diplôme spécialisé dans le domaine, deux autres étaient des anciens participants de leur entreprise respective. On y trouve un ancien électricien devenu formateur hors de son champ de formation. Un autre qui est infographiste est devenu formateur en entretien ménager après avoir suivi des cours de sécurité. Bref, rien n'indique que les positions dominantes reflètent le monopole que les détenteurs détiennent dans leur domaine du savoir. Cette division sociale du travail au sein des entreprises est de toute importance pour bien comprendre ce qui se fait et se défait dans ce sous-champ. Il s'agit de la dynamique de qualification ou de capitalisation des personnes recrutées qui est mise en œuvre à travers la double division technique et ethnique des entreprises. L'effort d'articulation de l'économique et du social est tout aussi un mécanisme de distribution de positions sociales dans la société.

Conclusion

Ayant traité de la constitution d'un sous-champ des entreprises d'insertion, ce chapitre a retracé l'histoire de sa formation au croisement d'une double dynamique. L'une, de haut vers le bas, concerne la transformation de l'État québécois qui structure et anime une mouvance partenariale. L'autre, de bas vers le haut, dans laquelle s'institue diverses initiatives communautaires, territoriales et locales pour faire face à des problèmes sociaux. Ce sous-champ se forme donc de concert avec les acteurs sociaux et l'État qui l'habite et l'arbitre, au sens bourdieusien. En effet, bien qu'il ait émergé des initiatives locales à partir du début des années 1980, il n'a pris sa forme et son envol qu'autour des années post-1997 avec la réforme de l'insertion sociale et professionnelle par le gouvernement québécois. La ministre Louise Harel a alors fait appel à des acteurs d'entreprises d'insertion pour aider à repenser les liens entre le système d'aide sociale et l'offre d'insertion socioprofessionnelle à l'occasion du rapatriement de ces compétences juridictionnelles d'Ottawa. Cela dit, ces entreprises ont partie liée avec la politique d'activation sociale québécoise. Leur reconnaissance institutionnelle découlant de cette réforme a eu pour effet d'en accroître rapidement le nombre. Elle leur assure le financement public garantissant leur pérennité. Ce coup de grâce a permis à ces entreprises de construire un créneau pour se développer en activant une part importante des dépenses d'aide sociale de l'État. Nous avons montré comment l'État via Emploi-Québec commande leur structuration actuelle (des années 2000) par des injonctions à la rentabilité et à l'autonomie rapportées dans divers récits d'acteurs. Chacune des entreprises trouve leur spécificité dans un tissu d'institutions et de pratiques sociales dans lesquelles elle est encadrée. Dans cette veine, nous avons montré que le sous-champ se construit, en principe, en inversant et en subvertissant le principe de droit d'entrée qui gouverne le champ économique. Ce faisant, les entreprises d'insertion proclament haut et fort leur vocation de venir en aide aux personnes les plus démunies, c'est-à-dire socialement vaincues dans le champ économique, qu'elles entendent recapitaliser pour les insérer dans le marché du travail. Mais si, en proclamant en quelque sorte que nul géomètre n'entre ici, elles annulent le droit d'entrée, cela ne signifie nullement que leur recrutement est totalement libre. Au contraire, il reste un facteur déterminant de leur succès. Ainsi, la stratégie de recrutement est un facteur clé garantissant

sa double mission envers le public cible qui consiste à leur procurer de capitaux pour retourner sur le marché du travail et, par conséquent, à satisfaire le mandat d'activation d'Emploi-Québec. Dans cette perspective, une double stratégie de recrutement permet d'éviter les cas lourds, les personnes à dispositions formées par corps, peu aptes à se réajuster immédiatement au contexte du travail, et de diversifier le profil des participants et participantes. Ces stratégies reposent sur une clause de départ qui consiste à recruter des personnes très motivées constituant une force de travail immédiate, et qui acceptent l'intervention sociale bienveillante comme mécanisme de dotation en capitaux.

Enfin, nous avons montré que les entreprises d'insertion québécoises sont régies par une division sociale du travail qui se traduit par une division technique et une division ethnique du travail. La division technique s'entend comme une division entre l'économique, la production de biens et de services, et le social, les manières d'être, de penser et de faire résultant de la dialectique des positions et dispositions socialement incorporées. Alors que l'économique est sous contrôle de la coordination d'insertion ou de production, le social désigne l'intervention sociale. Quant à la division ethnique du travail, on constate que les positions dominantes dans le sous-champ (contrôle social de la direction, des postes de gestion et d'intervention sociale) sont occupées par des Québécoises et Québécois de souche ou d'origine européenne. Tandis que les minorités ethniques et les personnes immigrantes sont surreprésentées dans les positions dominées, au-bas de l'échelle. Elles forment le gros de la force de travail ou de la main-d'œuvre. Cette division ethnique du travail paraît riche d'information pour penser le précarité au Québec. Après avoir ainsi reconstruit ce sous-champ et décrit le processus de recrutement et ses enjeux, nous consacrerons le chapitre 8 à la capitalisation des vaincus postfordistes, c'est-à-dire aux effets de repossession sociale de l'intervention sociale pour insérer les participants et participantes dans les marchés du travail.

Chapitre 8. De la capitalisation des vaincus postfordistes : la formation des travailleurs précaires polyvalents

Introduction

Après avoir envisagé la formation du sous-champ des entreprises d'insertion et explicité leur condition sociale de succès, ce chapitre traitera de la (re)capitalisation des vaincus postfordistes. Nous y analysons le mode de formation de travailleurs précaires polyvalents en nous basant sur les récits de pratique de dirigeants et d'intervenants, c'est-à-dire la reconstruction narrative ou la mise en forme réflexive de leur expérience d'insertion ou d'accompagnement de participants et participantes⁶⁷⁰. En d'autres termes, nous y retraçons les différentes dotations en ressources et pouvoirs capables de favoriser l'insertion des bénéficiaires dans le marché du travail ou de l'emploi. Ce sont là les différents types de capital qui leur sont transmis afin qu'ils puissent payer leurs droits d'entrée dans le champ économique, s'investir dans le jeu du marché du travail et jouer le jeu. Il peut s'agir d'un capital spécifique à ce sous-champ, la formation des dispositions sociales, communément appelées des « compétences transférables », telles que la discipline et la motivation, des croyances, des attitudes concordant avec le sens du jeu dans ce champ ; d'un capital technique, c'est-à-dire de l'acquisition des rudiments d'un métier quelconque; de l'accès à un capital informationnel, le fait d'avoir des informations socialement utiles, de la connaissance d'un mode d'action opératoire, d'apprendre et de connaître le mode de fonctionnement du marché du travail et des réseaux d'emplois où circulent des informations pertinentes ; de la possibilité de diversifier son capital social, de se connecter à des ressources actuelles ou potentielles susceptibles d'influencer les chances objectives d'accès à l'emploi, comme la possibilité d'avoir des personnes de référence pouvant assurer l'employeur qu'on est une personne potentiellement crédible en qui il peut avoir confiance ; ou d'un capital économique, des ressources minimales nécessaires à l'exercice d'un emploi, comme le fait d'être amené à utiliser des ressources communautaires ou institutionnelles alternatives pour faire face à leurs besoins d'alimentation, se vêtir pour

⁶⁷⁰ Raphael PASQUINI (2013), *Quand les récits de pratique enseignante parlent d'apprentissage*, Québec, Presses de l'Université Laval.

faire face à la rigueur de l'hiver ou pour se présenter déceimment dans des lieux publics ou de travail, etc. qui se nourrissent grâce aux soupes populaires ou qui s'approvisionnent dans les banques alimentaires.

Autrement dit, la (re)capitalisation est un processus de repossession sociale, de réattribution de pouvoirs ou de ressources diverses visant à renverser la dépossession sociale, la carence quasi-totale en capital symbolique, de l'importance sociale, que vivent les exclus postfordistes aux niveaux économique, culturel, social, personnel, etc. C'est donc l'immersion elle-même de l'individu dans l'entreprise d'insertion qui est ici analysée comme un processus de renversement de la situation d'exclusion en termes de (re)capitalisation, de dotation des pouvoirs qui donnent accès, non de façon épisodique, mais durable aux marchés de l'emploi. Ainsi, s'insérer ou se réinsérer, c'est s'attribuer une place ou une position sociale en fonction de ses capitaux et ses habitus, de ses dispositions sociales. Voilà la promesse qui a été faite et qui doit être réalisée au sein de l'entreprise d'insertion. C'est ce à quoi doit servir l'insertion par l'économique telle qu'elle a été décrite au chapitre précédent.

Cela-dit, à défaut d'un titre de qualification professionnelle garantissant aux bénéficiaires une certaine reconnaissance quasi universelle⁶⁷¹, comme disaient Bourdieu et Bolstanski, les prétendants à l'insertion sont appelés à développer leur employabilité sur une toute autre base. C'est le déploiement des compétences transférables, des dispositions à l'emploi qui ne sont ni strictement liées au métier, ni à des postes spécifiques de travail, mais qui sont censées des savoirs professionnels et marquent un éthos de travailleurs précaires polyvalents. Pour s'en rendre compte, il faut retracer ce qui se fait et se défait dans les entreprises d'insertion, à travers les trois types de formation donnée aux participants : la formation sociale, la formation professionnelle « sur le tas » et la formation à la recherche d'emploi.

Ainsi, ce chapitre est conçu en quatre parties. En tout premier lieu, il traite de la formation des vaincus postfordistes : le processus de dotation d'un capital spécifique, entendu comme

⁶⁷¹ Pierre BOURDIEU et Luc BOLTANSKI (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 1, n°. 2, p. 95-107.

les habitus professionnels, qui procèdent des dispositions sociales, des habiletés sociales. C'est l'analyse de la disciplinarisation, de la valorisation de la personne et de certaines pratiques sociales, longtemps négligées ou mêmes ignorées, qui, par-delà un statut social inférieurisé, tendent à générer une prise de conscience personnelle, un certain niveau d'estime de soi, de confiance en soi et de connaissance de soi. Vient ensuite la repossession des vaincus en termes de capital technique, c'est-à-dire la transmission des habiletés professionnelles comme rapport au métier. La troisième partie traite de l'entreprise d'insertion comme milieu d'acquisition d'un capital informationnel pour s'orienter dans la société et le marché du travail québécois. Dans la quatrième, on traite spécifiquement de la connexion à des ressources sociocommunautaires et de la constitution d'un capital social qui permettent à la fois de faire face aux manques de capital économique mais aussi d'avoir accès au marché de l'emploi. Enfin, on conclut sur le rapport des entreprises d'insertion aux attentes collectives d'une main-d'œuvre mobile, polyvalente et disciplinée avec la formation d'un certain capital symbolique.

8.1. Les vaincus postfordistes : la formation du capital spécifique

Bourdieu appelle capital spécifique le pouvoir particulier qui structure le sens du jeu et la lutte des acteurs dans un champ donné. Dans le cadre des entreprises d'insertion, ce capital désigne, au sens de Maxime Quijoux, en référence à Bourdieu, un habitus professionnel, c'est-à-dire la rencontre entre la trajectoire, le système de dispositions sociales, et les postes de travail⁶⁷². C'est cela que les acteurs nomment les compétences transférables alors qu'elles sont sociales et non techniques. Ce sont donc ces compétences sociales qui, dans ce champ particulier, acquièrent un caractère universel, c'est-à-dire indépendant de l'entreprise et du secteur d'emploi, en se substituant à celles que confère le diplôme. En ce sens, avoir réussi un parcours d'insertion veut dire qu'on s'est procuré des manières d'être et de faire professionnellement compétentes au travail et en emploi. Cette section s'attèle à montrer l'actualisation de l'habitus professionnel des vaincus, entendue ici comme le processus de formation d'un type de capital qui permet en quelque sorte d'aligner la

⁶⁷²Maxime QUIJOUX (2015), « La fabrique du travailleur : reproduction sociale, habitus et champ » dans Maxime Quijoux (dir.) *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 51.

trajectoire des gens en situation d'exclusion, leur système de dispositions sociales, avec les postes auxquels ils sont destinés, c'est-à-dire qu'ils peuvent occuper sociologiquement dans le champ économique.

Ce faisant, l'entreprise d'insertion est ce lieu d'articulation de l'économique avec le social par moyen de l'intervention sociale bienveillante qui vise l'actualisation de l'habitus professionnel des vaincus par le reformatage de leurs dispositions sociales. L'économique désigne leur immersion à temps plein dans les activités de production de biens et/ou de services. Dans les différentes entreprises, on rapporte deux heures de formation par semaine de 35 heures⁶⁷³. Le social est la prise en compte d'un espace de temps pédagogique, formatif et socialisant dans les activités de cette entreprise qui vise à transformer l'individu en le dotant des capitaux nécessaires à son insertion sociale et professionnelle, dont le plus important est ce capital spécifique qu'est l'habitus professionnel. Dans toutes les entreprises d'insertion, environ deux heures de temps de formation sont consacrées hebdomadairement à cette fin. Il faut aussi compter la rencontre-bilan de soi, obligatoire et périodique, avec l'intervenante psychosociale qui, si nécessaire, peut être renouvelée plus régulièrement. La formation et la rencontre psychosociales ont pour but de développer différents types de capitaux que sont la ponctualité et la discipline en général, l'estime et la confiance de soi, la connaissance de soi, la gestion de soi au quotidien comme celle de son calendrier, celle de ses stress et de son budget, celle de la relation avec ses collègues, le respect de l'autorité, les attitudes et la tolérance au travail, le sens du leadership, l'assiduité au travail, etc. Elles permettent ainsi d'évaluer la progression du bénéficiaire. Bien que cette dynamique de capitalisation soit transversale à toutes les entreprises, il y a lieu de noter une tonalité différenciée en fonction du public

⁶⁷³ Du point de vue formel ou programmatique, l'économique est largement dominant et occupe 94,3 % du temps de travail, soit 33 heures sur 35 en moyenne par semaine. Nos données ne concordent pas avec le fait rapporté par Danièle BORDELEAU (1997), « Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec », *Économies et solidarités*, vol. 28, n°2, 75-93. Selon l'auteure, la formation représente 46% du temps dans les entreprises d'insertion, soit 16 heures par semaine ou 530 heures par promotion de participants et participantes. Dans la même période, une seconde recherche souligne, dans le cas d'*Insère-jeunes*, qu'elle consacre deux journées entières à la formation contre trois à la production. Voir Jean-François RENÉ, Christine Lefebvre et Monique PROVOST (1998), « L'employabilité en contexte de développement économique communautaire : vers quel *empowerment* ? », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 5, n° 3, p. 433-464. Cela paraît signifier qu'une transformation importante a eu lieu en termes d'articulation de l'économique

cible. Cette tonalité est davantage très forte lorsque les bénéficiaires sont des jeunes à profil de délinquant, de décrocheur ou à trajectoire multifamiliale. C'est le cas dans les entreprises tournées vers l'adaptation ou la requalification-resocialisation dans lesquelles on trouve souvent un discours très structuré autour de l'échec à répétition.

8.1.1. La fabrique du capital spécifique chez les entreprises tournées vers l'adaptation et la requalification

La resocialisation forte est une caractéristique centrale de ces deux catégories d'entreprises d'insertion québécoises où les participants et participantes sont décrits comme des gens qui incarnent l'échec. Katrix qui intervient chez *Timarché* est une représentante de ce discours bien structuré: « ils ont vécu des échecs presque toute leur vie. S'ils en vivent encore un ici, on passe à côté de la traque. On est ici pour leur faire vivre des succès, pas des échecs ». L'entreprise tend alors à se présenter comme le lieu ultime de rupture avec cette trajectoire. Ce discours véhicule que, dans l'éventualité où la famille et l'école ont été des lieux d'échec, l'entreprise d'insertion est la chance ultime. Elle initie donc ses participants à cette pratique de réussite professionnelle et leur demande d'être prêts à jouer le jeu de l'intervention sociale. Ce discours est si prégnant dans les entreprises comme *Avenir*, *Écoplus*, *Timarché*, *Manufac*, *Le Charpentier et autres* que des acteurs peuvent prétendre que les bénéficiaires seraient incapables de vivre le succès parce qu'ils ont incorporé l'échec. En d'autres termes, ils auraient incorporé l'échec dans ce que Bourdieu appelle les dispositions par corps. C'est le cas quand Juliette qui intervient chez *Écoplus* et qui nous apprend que, pour ces jeunes, « c'est encore pire de vivre une réussite qu'un échec ». Il en est de même lorsqu'un membre dirigeant de *Timarché* déclare qu'on « veut voir ces jeunes marcher plus droites plutôt qu'avec leurs épaules voûtées ».

Ainsi, ce capital spécifique apparaît comme le produit d'un dispositif de transformation des personnes socialement dépossédées qui procède par le reformatage de leur système de dispositions sociales héritées de leurs trajectoires passées. Une fois reformatées, ces dispositions deviennent des habitus professionnels transposables d'une entreprise à une autre et d'un secteur d'emploi à un autre. Elles fonctionnent comme un capital particulier qui peut, dans le sens de Bourdieu, se combiner avec d'autres types de capital

comme le capital technique, le capital social, pour assurer la distribution de leurs détenteurs dans un système de positions sociales occupées ou à occuper. Ainsi, la principale propriété de l'intervention sociale est de produire cet habitus professionnel capable de fonctionner comme un « méta-capital » à caractère universel. Tout semble indiquer que, chez les personnes démunies, l'habitus professionnel vaut le capital culturel institutionnalisé, le diplôme. C'est ce à quoi sert en quelque sorte l'intervention psychosociale particulièrement dans les entreprises d'adaptation et de requalification-resocialisation. À entendre un membre dirigeant d'*Avenir*, cette intervention vise à développer, chez les bénéficiaires, différents types de ressources ou de capital communément appelés le sens de l'autonomie, la capacité de se débrouiller, la confiance en soi et la volonté de réussir. Force est de constater que cette fonction de l'intervention psychosociale est en rapport direct avec le profil des bénéficiaires. Cette attente est d'autant plus grande qu'ils ont grandi loin de l'autorité parentale, qu'ils sont souvent référencés par des centres d'accueil et des Centres-jeunesse. Ce membre dirigeant a explicité ce lien en réponse à une question posée après l'avoir entendu décrire le public cible d'*Avenir* et étaler la visée de l'intervention : comment développer ces capitaux chez des gens qui sont, au départ, tout à fait autonomes, qui sont habitués à se débrouiller tout seuls sans l'ombre parentale, qui ont de la difficulté à se soumettre à l'autorité, etc. ? Sa réponse a été très succincte : « non, c'est une autre forme d'autonomie, une autonomie qui leur apporte une paix ». Il a explicité cette idée par l'exemple d'un jeune qui avait un profil de délinquant et qui, par suite des accointances avec un « gang de rue », a voulu rompre avec cette relation. Alors qu'il habitait tout près de l'entreprise, il a dû faire un « long détour pour venir travailler parce qu'il ne pouvait pas passer dans un coin de rue ».

En effet, alors que l'entreprise entend qualifier ses participants en leur donnant des compétences transférables en arguant que « chaque cuisine est particulière et forme son personnel d'aide-cuisinier, pour les capitaliser, *Avenir* propose de leur faire acquérir en guise de capital des valeurs sociales comme le respect de soi et d'autrui, l'amour à investir dans le travail, le respect de ses propres limites et celles des autres et les exigences du marché du travail comme la ponctualité, la nécessité de faire des efforts et la capacité de travailler en équipe. Autrement dit, le capital technique dépend singulièrement de chaque entreprise qui forme ses travailleurs à sa guise. Il n'est donc pas ce qui est recherché comme

compétence. Celle-ci est d'ordre social. De ce fait, les bénéficiaires reçoivent une formation essentiellement psychosociale qui porte sur les valeurs, les attitudes et comportements. De plus, dit-on, ils sont aussi « préparés à faire face à des discriminations sociales », s'exclame Frédéric. Il parle « des préjugés qui sont tout aussi réels : préjugés à l'égard des jeunes et des Noirs ». Certains jeunes Noirs disent, souligne-t-il, que « s'ils veulent être commis de vente, ils doivent être bons pour être l'assistant gérant ». On a donc compris que la capitalisation ou la repossesion sociale se constitue à travers la formation d'un éthos de travailleurs potentiels qui sont convaincus de la nécessité de s'investir dans le travail. Ce qui importe tout d'abord, c'est de déclencher leur engagement au travail, au sens d'*illusio* chez Bourdieu de sorte que, sitôt formés, les participants s'acclimatent mieux aux attentes collectives et celles du monde du travail. Dans ce cas comme dans d'autres entreprises de ce type, c'est l'habitus professionnel qui vaut le capital acquis. La similarité s'observe dans d'autres entreprises comme *Écoplus* et *Timarché* où, selon des intervenants, le capital technique appris est incertain.

À croire une intervenante d'*Écoplus*, la formation sociale ou psychosociale dure une heure et demie par semaine. Elle est donnée en partenariat avec la Commission scolaire de Montréal (CSDM) qui permet de leur donner une attestation de compétence reconnaissant qu'ils ont appris à développer des capitaux comme leur estime de soi, la confiance en soi, la connaissance de soi.

Au niveau psychosocial, peu importe où tu es dans ton parcours, c'est une séance par semaine. On a choisi le jeudi. C'est une heure et demie de formation à peu près, donnée par ma collègue. En plus, on a un partenariat avec la Commission scolaire de Montréal qui fait en sorte que la personne ait un dossier étudiant ouvert et elle bénéficie d'une attestation de compétence à la fin de son parcours ... en aide-cuisinier, en aide-animatrice, ouvrier du secteur, tout ça. Donc, eux aussi offrent la formation psychosociale. Dans la troisième sphère, on consolide les acquis, mais on y va de façon plus pointue : l'estime de soi, acceptation de soi, connaissance de soi, orientation socioprofessionnelle, des choses comme ça » (Juliette, intervenante sociale à *Écoplus*).

Cela est corroboré par Thérèse qui se présente comme une membre dirigeante. Elle ajoute que cette formation a pour effet de renforcer la connaissance de soi, d'aider à la gestion du stress, de la colère et du quotidien de la personne. Décrivant sa responsabilité comme celle d'une cheffe du personnel qui s'assure que le personnel permanent fasse convenablement

son travail, elle ne manque de rappeler que le métier reste un prétexte pour transformer les participants et participantes en des travailleurs potentiels.

« Dans le fond, ajoute-t-elle, on utilise le travail comme un médium pour aider les jeunes à changer d'attitude, de comportement, les apprendre, dans le fond, à devenir des employés potentiels. Puis, les tâches qu'ils font sont transférables au niveau des compétences pour certains emplois. »

En fait, en plus d'être mis à contribution comme une force de travail immédiatement productive, on s'attend à ce que les jeunes qualifiés de décrocheurs, toxicomanes, dépressifs ou anxieux, arrivent à « se projeter dans l'avenir. Car souvent, ils ne se projettent pas dans l'avenir ». En d'autres termes, on souhaite qu'ils développent des dispositions de travailleur. Autrement, il faut qu'ils s'investissent davantage dans le travail en faisant preuve d'adhésion ou, au sens de Bourdieu, d'*illusio*. Selon Thérèse, la mission qu'on se donne, « c'est d'amener ces jeunes à faire un parcours et à évoluer dans une intégration dans la communauté réelle par le travail ». Mais, aussi importante que soit cette formation qui résume la mission envers les jeunes, l'entreprise ne peut donner plus qu'une heure et demie par semaine de 35 heures pour cette activité. « On ne peut pas se permettre plus », avance-t-elle, pour signifier combien l'activité productive est prédominante. Thérèse ajoute aussi que les jeunes n'en veulent pas plus, car ils ne sont pas à l'école. De plus, il faut compter des réunions, le fait de prendre le lunch avec les participantes et participants, le fait de les accompagner dans l'exécution de tâches qui les valorisent, ainsi qu'une rencontre avec un psychologue de formation qui échange avec eux sur des sujets non connus pour éveiller leur esprit. Toujours selon Thérèse, c'est cela « le social » dans l'entreprise d'insertion comme *Écophus* qui la différencie des entreprises privées. Ainsi l'informatrice conclut sur l'impact possible de cette formation capitalisante sur les bénéficiaires. Ce n'est qu'à la fin, dit-elle, qu'ils puissent en prendre conscience.

« Je pense que pour certains, ils n'ont pas l'impression qu'ils ont appris quelque chose. Mais, c'est quand ils retournent vraiment, qu'ils finissent leur parcours, ils voient le temps qu'ils ont fait, le cheminement qu'ils ont fait aussi. Je pense quand même qu'il y a certains éléments qui prennent conscience de l'évolution de leur parcours, dans leur parcours. Tu sais ce matin, j'en ai un qui finit et dit : "J'ai fait mon temps". Je lui ai dit "t'as tu juste fait ton temps, tu n'étais pas en prison". Il dit : "non, non... C'est la première fois que je finis quelque chose dans ma vie, que je ne sacre pas mon camp en plein milieu de quelque chose". Puis, ceux qui finissent le parcours sont fiers de le

finir. Pour certains, pour plusieurs, je pense, c'est la première fois qu'ils terminent quelque chose. Pas terminé l'école, pas faire de secondaire 5, c'est pour eux autres c'est un échec. Fait que ça leur donne un brin de fierté, de finir au moins le parcours » (Thérèse, membre dirigeant d'*Écoplus*)

En effet, *Écoplus* et *Avenir* s'adressent aux jeunes décrocheurs et marginalisés dont certains ont pu entreprendre le parcours parfois contre leur gré. Ils ont manifesté peu de motivation lorsque le choix leur a été imposé par des tuteurs. La conséquence est un risque élevé d'abandon. Cependant, même lorsqu'ils sont forcés de s'y engager, ils le relèguent au second plan au cours du processus de recrutement. Il appert ainsi que ceux et celles qui proviennent des Centres-jeunesse sont de moins bons candidats pour le parcours parce qu'en plus de leur faible motivation, ils résistent fortement à l'intervention sociale. Comme souligné plus haut, ces deux entreprises sont représentatives de celles pour lesquelles le métier est un prétexte pour l'intervention sociale qui vise à doter les bénéficiaires d'un capital spécifique entendu comme des *habitus* professionnels ou mieux des dispositions de travailleur ponctuel, soumis, discipliné et assidu au travail. Pour ce faire, il faut qu'ils se projettent dans l'avenir en développant des attitudes reconnues comme des capitaux tels la connaissance de soi, la confiance en soi et l'estime de soi. D'autres entreprises comme *Timarché*, *Ameublement*, *Le Charpentier* se réclament de cette prémisse. Parmi elles, certaines sont à visée d'adaptation et d'autres de requalification, mais elles ont en commun une forte tendance à reformater les dispositions des bénéficiaires en fonction de leurs caractéristiques et du secteur d'activités. *Timarché* est un bon exemple en comparaison avec *Le Charpentier* et *Manufac*. Alors que les participants de *Timarché* sont constitués à plus de 70 % des minorités visibles, près de 50 % proviennent des Centres-jeunesse, a fait savoir Jeannette qui en est une membre dirigeante. Ce faisant, les bénéficiaires sont un mélange de personnes immigrantes et de jeunes québécois de naissance d'origine immigrante. Certains d'entre eux sont là pour acquérir une expérience québécoise et d'autres sont discriminés.

C'est sûr qu'il y en a que ça fait longtemps qu'ils sont ici. J'en ai qui sont nés ici ou ils sont arrivés depuis un an, deux ans, ils se sont intégrés facilement. Mais, il reste encore que, les ethnies, il y en a encore qui ont vécu des préjugés. C'est sûr qu'il faut couper ça. Mais, il y en a encore qui ont vécu des préjugés. Puis, si le jeune peut avoir un CV avec un six mois d'expérience concret, ben, ça va les aider à aller sur le marché du travail et être dans le privé. Puis, être justement reconnu à leur juste valeur. Pas

juste avoir, tu sais, des préjugés face à leur couleur parce qu'il y en a encore beaucoup, vraiment.

Allant dans le même sens, le formateur technique affirme ceci : « pour les filles haïtiennes que j'ai là, elles sont des super bonnes travailleuses. Ce ne sont pas des filles à problème. Ce qu'elles viennent chercher, je pense, c'est de l'expérience de travail. » Pour la membre dirigeante Jeannette, on y trouve plusieurs profils. Certains participants sont dans le parcours à cause de leur profil de délinquant. D'autres sont discriminés alors que d'autres encore ont un profil plus problématique, sont à réorienter et à motiver de manière à leur incorporer des habitus professionnels en reformatant les dispositions antérieurement acquises.

Les jeunes qui passent ici on s'entend qu'ils ont une problématique. Ils ont de la difficulté à garder un emploi. Une de ces problématiques-là, est de garder un emploi, la motivation. Ils ne sont pas motivés. Ils n'ont pas d'expérience de travail ou ils ont carrément de la difficulté à intégrer le marché du travail parce qu'ils n'ont pas les aptitudes, parce qu'ils sont un peu plus lents que les autres.

Tout indique que le croisement des caractéristiques des bénéficiaires avec un domaine d'activités relativement peu prometteur contribue à centrer l'essentiel du capital acquis sur les dispositions de travailleur. En effet, plusieurs témoignages d'acteurs de l'entreprise sous-tendent que nombre de participants de *Timarché* n'ont pas l'impression qu'ils parviennent réellement au niveau de capitalisation désirée après être formés comme commis de vente ou d'entrepôt. Et c'est ce décalage qui semble pousser plus d'un à retourner aux études à la fin de leur parcours, déclare Jeannette en réponse à une question.

Oui, c'est ça. Il y en a qui vont dire : « regarde, j'ai mon expérience de travail comme commis d'entrepôt, mais c'est pas ça que je veux faire dans la vie. Fait que je retourne à l'école ». Fait qu'il y en a vraiment qui vont faire un retour aux études pour finir leur secondaire 5. Juste ça c'est déjà beaucoup.

Dans la même veine, un informateur clé dans la même entreprise affirme qu'il est rare que les jeunes formés dans l'entreprise évoluent ensuite dans le domaine principal de leur parcours. Faute de quoi, beaucoup d'entre eux retournent plutôt aux études.

Pas beaucoup, c'est rare. Comme je te disais tantôt, ceux qui entrent dans un atelier de soudure, c'est pour devenir soudeur. Ceux qui entrent dans un atelier de cuisine, c'est pour devenir cuisinier. Mais leurs buts ici, c'est rare qu'on aille dire : « je vais faire

une carrière en entrepôt ». Fait que beaucoup de retour aux études ou souvent ils font d'autres jobs. Quand ils font leurs recherches d'emploi, il y en a quelques-uns que c'est en entrepôt, mais je ne pense pas que ce soit la majorité.

En somme, selon cet acteur, le capital acquis par les participants est moins lié au métier, au domaine d'activités de l'entreprise. Ils ont une limite dans leur apprentissage dans ce domaine. Toutefois, ils ont acquis d'autres capitaux connexes aux habitus professionnels. En particulier, ils en sortent avec de nouvelles dispositions sociales.

Quand ils arrivent ici, ils ont un peu les épaules courbées. Ils regardent par terre, ils ne regardent pas dans les yeux. Après six mois, mon Dieu, c'est une autre personne. C'est quelqu'un qui sourit, qui regarde dans les yeux. Les épaules se redressent. C'est tout un phénomène physiologique aussi, pas juste psychologique. Mais physiologique aussi, l'attitude, la posture, c'est vraiment particulier. C'est comme les études qu'on fait sur les comportements humains (rire). C'est vraiment intéressant de voir leur évolution.

En comparaison avec *Timarché*, *Le Charpentier* (LC) et *Manufac* sont deux entreprises orientées vers la requalification qui assument que le métier est un prétexte pour l'intervention sociale. Comme les entreprises d'adaptation ci-dessus, elles priorisent la resocialisation des participants, le reformatage de leurs dispositions aux dépens de la demande des jeunes qui déclarent venir chercher un métier. Comparée à *Timarché*, 90 % des bénéficiaires de LC, souligne un membre dirigeant, sont issus des familles brisées, élevés par un seul parent, alors qu'environ 45 % de l'ensemble des participants sont des personnes immigrantes ou issues de l'immigration contre 20% chez *Manufac*. Ces deux entreprises évoluent chacune dans un métier traditionnel qui motive les bénéficiaires. À la différence de *Timarché*, leurs participants s'attribuent l'identité professionnelle respective de l'entreprise alors que dirigeants et intervenants veulent surtout leur inculquer les habitus professionnels, les comportements et attitudes plutôt que le métier. À entendre Roane qui intervient chez *Manufac*, ce qui motive les jeunes, « c'est plus l'acquisition d'un métier. Certains disent : moi, je viens pour un métier. Mais les intervenants veulent les faire vivre un succès ». Et, par faute d'aimer ce qu'ils faisaient auparavant, ils ne gardèrent pas les emplois qu'ils ont occupés, dit-elle. Donc, « beaucoup d'entre eux viennent chercher un diplôme. Ils disent à des amis : « j'ai le métier ou je suis en train de suivre cette formation ». Cependant, ce qui importe pour Galles en tant que membre dirigeant, c'est que l'entreprise

est « une boîte noire, la personne vient, c'est sûr qu'elle va être transformée ». Et il en est sûr : « pendant six mois, on va vous former, vous stabiliser, changer les attitudes. Le social, c'est entrer au cœur de la communauté et rendre les services à la communauté ». Quant à LC, Florence déclare, comme membre dirigeant, que « leur apprendre un métier, n'est pas l'objectif de l'entreprise. Il s'agit de leur faire acquérir des compétences transférables ». Pour elle, le plus important est de leur transmettre le sens du travail et ce qu'est travailler. Elle avance que les bénéficiaires « entrent avec des objectifs de savoir-faire, mais ils en sortent avec des savoir-être. Ils apprennent à développer leur confiance de soi au point qu'ils se transforment physiquement. Donc, l'élément central, c'est la confiance, l'estime de soi. »

Tout cela importe en référence aux caractéristiques des bénéficiaires de *LC* qui sont très pauvres et très peu scolarisés, enlisés dans la débrouille et la survie, dans des habitus de classes populaires, croisés avec l'héritage des familles brisées dont ils portent non seulement la marque, mais aussi la charge sociale. À force d'être accablés, déclare Florence, certains qu'on croyait susceptibles d'avancer se révèlent incapables de « continuer à porter leur poids social ». Fort de ce constat, l'entreprise propose de leur remettre le pouvoir dont ils sont dépossédés, c'est-à-dire leur faire extérioriser ce qui a été refoulé en eux-mêmes en les reconstruisant par moyen de la connaissance et la valorisation de soi par la prise de conscience de leur utilité. Selon ce membre dirigeant, ils doivent se reconnaître en eux-mêmes, prendre conscience de ce qu'ils sont et ce qu'ils font. Ainsi, là où ces jeunes manifestent de l'intérêt pour le métier et, à travers cela, l'acquisition du capital technique, les savoir-faire, l'entreprise substitue de prime abord la confiance et la connaissance de soi comme clé de voûte de leur capitalisation. Il s'agit de leur faire vivre une expérience dans laquelle ils sont appréciés et leurs efforts sont reconnus à leur juste valeur. C'est ainsi qu'on se met à briser une croyance de l'inutilité sociale qu'ils ont intériorisée à tort, à déconstruire des schèmes de pensée qu'ils ont incorporés. Selon l'informatrice, l'intériorisation de ce sentiment d'inutilité est ce qui génère et institue chez eux des pratiques de retard et d'absentéisme découlant de leur manque de valorisation autant dans leurs familles que les milieux de travail. Ces pratiques qui proviennent du manque de reconnaissance de leur personne et de leur apport dans le marché du travail sont au cœur de leur rapport d'instabilité à l'emploi, puisqu'ils ne travaillent que pour gagner

quelques sous. Toutefois, Florence souligne que les participants se fixent toujours des objectifs réalistes d'apprentissage comme « être toujours à l'heure au travail, faire un budget et le suivre; apprendre à épargner; travailler leur relation avec l'autorité et organiser leur vie ». Autrement dit, bien qu'ils viennent pour le métier, ils collaborent dès le début à l'objectif de l'entreprise qui vise à les transformer. C'est la façon pour l'entreprise de réhabiliter ces jeunes qui se sont vus sans importance. Cette réhabilitation passe par le travail social qui les lie au pouvoir qui leur est propre. Voilà pourquoi en reconnaissant leur apport dans le parcours, ils se sentent valorisés. Selon Florence, le comble est atteint quand, en fin de parcours, les participants reçoivent leur « kit », la trousse compilant toutes leurs réalisations.

En récapitulant, il est montré jusqu'ici que la recapitalisation des participants et participantes des entreprises en termes d'un capital spécifique se fonde essentiellement sur un mécanisme d'intervention psychosociale qui vise à leur conférer des compétences dites transférables comme la confiance en soi, l'estime de soi, la discipline, la ponctualité et l'assiduité au travail, la motivation, le sens du travail, etc. Ce faisant, les entreprises œuvrent à reconstruire leurs participants et participantes en leur réincorporant le pouvoir qu'ils ont perdu par la réhabilitation de leurs valeurs. Elles essaient de leur redonner de l'importance, du capital symbolique, par la prise de conscience et la valorisation de leur personne. Ce capital spécifique acquis, au sens de Bourdieu, correspond à l'habitus professionnel visant à adapter la trajectoire de l'individu, son système de dispositions sociales, aux emplois précaires auxquels ils sont sociologiquement destinés.

Nous analysons ce capital spécifique caractérisant le sous-champ d'insertion comme un habitus particulier qui fonctionne comme un capital à caractère universel, puisqu'il tend à se substituer au capital culturel institutionnalisé, le diplôme qui, par définition, confère un capital technique susceptible de validation dans les différents marchés. Il est le produit du reformatage des dispositions sociales antérieurement acquises ou héritées en vue de projeter les exclus dans l'avenir, dans le travail en les incitant à incarner le profil ou l'éthos d'un travailleur idéalisé, c'est-à-dire libéré de leurs conditions sociales particulières. Ainsi, adhérer au travail et y être assidu, c'est être discipliné et disposé à obéir à l'autorité ; c'est déjà être pris dans le jeu et s'y investir. Cet intérêt manifesté par et pour le travail est

l'illusio au sens de Bourdieu. Cela continue dans le travail pratique dans lequel on se jette dans différentes activités productives où l'on peut toucher à tout pour rendre raison de sa débrouillardise. Celle-ci est censée être le comble de la polyvalence qu'implique cette capitalisation quand personne n'est expert, y compris le formateur technique. Tout le monde peut essayer de jauger sa capacité qui, à chaque fois, génère plus de confiance et d'estime de soi.

Comme on l'a vu plus haut, les entreprises d'insertion consacrent la majeure partie du temps plein hebdomadaire à la production réelle des biens et services contre deux heures environ à la formation, au social. Cela suppose que les bénéficiaires ont développé une capacité certaine de travailler pour répondre aux objectifs de leur entreprise. Tout cela contribue à l'acquisition du capital spécifique qu'est l'*habitus* professionnel. Il renvoie, au sens de Jean-François René, Christine Lefebvre et Monique Provost, à « une employabilité adaptative », entendue non seulement comme le développement d'aptitudes professionnelles et sociales qui rendent l'individu apte et prêt au travail, mais aussi susceptible de se conformer aux attentes professionnelles de son employeur⁶⁷⁴. En recourant à l'expérience de la formation dite de pré-employabilité des femmes, appelée *Marie debout*, les auteurs y trouvent l'origine du concept de « compétences transférables », à savoir « quatre critères considérés par le programme comme conforme à ce que tout employeur recherche : des attitudes et des comportements positifs, de l'esprit d'équipe et de la capacité d'entrer en relation avec les autres, du sens des responsabilités, de la créativité et de la capacité de s'adapter au changement »⁶⁷⁵. C'est bien cela qui constitue la pierre angulaire de la capitalisation dans les entreprises d'insertion, notamment chez les entreprises à visée d'adaptation et de requalification pour lesquels le métier est considéré

⁶⁷⁴ Jean-François RENÉ, Christine LEFEBVRE et Monique PROVOST (1998), « L'employabilité en contexte de développement économique communautaire : vers quel *empowerment* ? », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 5, n° 3, p. 433-464 [p. 439 et p. 460-461]. S'appuyant sur deux études de cas concernant l'entreprise d'insertion Insère-jeunes et le programme « Démarche en douceur de préemployabilité » Marie debout, les auteurs montrent que la formation des participants et participantes se base sur le développement de soi (le self-empowerment), entre autres, la confiance de soi et l'estime de soi, et ignore le social, c'est-à-dire les dimensions fondamentales de communauté et de conscience critique du concept d'*empowerment* qui suppose des acteurs organisés et favorables au changement social. Autrement dit, le concept d'*empowerment* s'entend non seulement comme le développement des capacités personnelles, mais aussi et surtout un changement structurel susceptible de redonner du pouvoir aux individus.

⁶⁷⁵ *Ibid*, p. 452.

à des degrés comme un prétexte à l'intervention sociale. Bien que cette caractéristique soit largement généralisée, elle est relativisée chez d'autres entreprises qui ont un public cible à dominante immigrante.

8.1.2. La formation du capital spécifique dans les entreprises à dominante immigrante

Bien qu'en raison de sa prépondérance dans le sous-champ, la production du capital spécifique demeure assez inchangée dans les entreprises à dominantes immigrantes, le reformatage systématique des dispositions sociales des bénéficiaires est plus plausible quand ils sont culturellement marginalisés. À l'opposé, l'essentiel du dispositif psychosocial porte surtout à combler le choc de la dépossession sociale qu'entraîne la non-reconnaissance et le vide entourant la méconnaissance du milieu. C'est un peu ce point de vue qu'a soutenu Guy qui intervient dans la coordination de l'insertion au *Village Restaurant* lorsqu'il nous dit que « le social occupe 80% du travail dans une entreprise d'insertion. Pour le travail, on pouvait envoyer les gens travailler après deux semaines ». Toute la problématique réside dans le lien entre le social et la production du capital spécifique qu'est l'habitus professionnel. En fait, dans les entreprises d'insertion, le social est loin d'être compris au sens de Bourdieu comme la lutte pour l'importance sociale, le capital symbolique, ou au sens d'Axel Honneth comme la lutte pour la reconnaissance sociale. Il renvoie plutôt à l'un de ses sens chez Franck Fischbach, à savoir aux « dispositifs d'aide, d'assistance et d'assurance permettant aux individus de faire face aux aléas de la vie »⁶⁷⁶. En effet, dans l'ensemble des entreprises d'insertion, le social est une relation d'aide à l'individu. Traversant toute la conception de l'accompagnement social, cette relation d'aide structure le processus de capitalisation des participants sous l'effet de l'intervention sociale. C'est ce que dit Vanie qui intervient chez *Aménageur* en retraçant comment on porte l'individu à faire des changements voulus par l'entreprise.

⁶⁷⁶ Franck FISCHBACH (2015), *Le sens du social. Les puissances de coopération*, Montréal, Lux Éditeur, p. 19-20. Bien entendu, l'auteur priorise plus loin la définition philosophique selon laquelle le social s'entend au sens de la société comme une dynamique de coopération et d'association volontaires d'individus qui, par ce fait, « décident ensemble de la forme qui doit être celle de l'association qu'ils constituent et des buts qu'elle doit poursuivre » (p. 25).

« Oui, c'est comme ça qu'on arrive à le faire faire des changements. Il faut que ça vienne de lui. On peut suggérer des choses, mais jamais qu'on va imposer quelques choses. Parce que si ça ne vient jamais de la personne, nous, on ne peut pas travailler. Si la volonté vient de la personne, ou l'idée de la personne, là on peut travailler avec la personne. Ça, je l'ai appris depuis deux ans. Des fois, on ramène plus que l'autre personne, ça veut dire que je veux plus que la personne. »

Le rapport existant entre l'intervenante et le participant ou la participante est une relation d'aide. Il faut agir de manière telle que l'aide soit demandée et non imposée. Donc, la suggestion est permise tant qu'elle soit implicite et susceptible d'être perçue comme l'expression de la volonté du bénéficiaire. C'est en ce sens que l'entend Francine qui intervient au *Village restaurant* où elle essaie d'insuffler la confiance en la personne. Il apparaît plus nettement dans cette entreprise que les intervenantes psychosociales ne se mêlent pas dans la question de l'emploi et de la recherche d'emploi. C'est l'affaire des formateurs techniques et du conseiller à l'emploi qu'elles considèrent comme incarnant l'économique. Quant à elles qui incarnent le social, leur mission ou rôle est de « travailler la confiance. C'est la mission même de l'entreprise d'insertion », affirme Francine. Elle conçoit donc le social comme un mécanisme de production de la confiance en soi, mais qui repose sur les ressources locales et les relations interpersonnelles. Et, c'est la mission qui leur revient en matière de capitalisation des participants, celle « d'amener les gens à être souriantes, contentes, à vivre un niveau du bien-être, à vaincre leur honte de fréquenter les organismes communautaires » du quartier dont elle établit la liste exhaustive. Comme disait une intervenante de *Reconnaissance immigrante*, la pauvreté est la condition même des personnes immigrantes. De ce fait, rendre confiante une personne immigrante passe nécessairement par l'amélioration de son pouvoir économique, qu'il s'agisse de l'accès au logement, à l'alimentation ou à l'habillement pour faire face à la rigueur du climat tout au moins. Ces tâches incombent aux intervenantes. C'est pourquoi Francine va jusqu'à accompagner les participantes dans les organismes comme les banques alimentaires. C'est ce qui lui fait dire : « quand leur frigo est plein, les femmes peuvent avoir confiance en elles et aller à un spectacle ». C'est en cela qu'on amène « les gens à reprendre pouvoir sur leur vie ». Ce pouvoir est étroitement associé à la reconstruction de soi, à l'extériorisation des ressources internes, à la réappropriation de ce qu'on a perdu, au reformatage de ses dispositions sociales. C'est une conception largement partagée dans les différentes

entreprises. On en parle partout en termes de connexion aux ressources existantes. Karla, qui intervient chez la *Carte alimentaire*, estime que leur mission est d'aider à « résoudre des difficultés de la conscience de soi, surtout la confiance en soi, la gestion des relations avec les collègues de travail ». Allant plus loin que Francine, elle précise une dimension de l'habitus professionnel, celle d'apprendre aux gens ce qu'on peut faire et ne peut pas faire en milieu de travail : « quand on est en uniforme », disait Karla. Elle décrit son public cible comme « des gens qui ont un potentiel, qui ne connaissent pas le marché du travail et qui sont empêchés d'atteindre leur potentiel ». L'entreprise est donc le lieu d'acquisition d'un capital informationnel, de prise de connaissance des informations utiles. En plus de cela, on leur apprend à faire « leur introspection, qui consiste à se prendre comme objet de réflexion ». Cette introspection peut conduire à limiter leur ambition, puisqu'ils « apprennent à être pratique et autonome, à être stable et à travailler leurs rêves » tout en étant portés à « être proactive, à profiter de la vie, à vivre la vie plutôt qu'à être combatif ». La stabilité personnelle, cette nécessité du maintien en emploi, est considérée comme le capital acquis le plus en lien avec cette introspection de soi. Elle traduit la prévisibilité de ses comportements professionnelles. Chez *Aménageur*, dès la première semaine, un atelier est organisé sur « les habiletés socioprofessionnelles » dans laquelle on inculque aux participants ce que veulent les employeurs d'Amérique du Nord : « je ne leur cache rien et qu'effectivement mes rencontres d'évaluation vont être là-dessus. C'est sûr que s'ils veulent une stabilité à l'emploi, il faut une stabilité personnelle ». Cette stabilité de soi s'ancre dans le sens de l'habitus professionnel ou du capital spécifique. Comme le fait remarquer Vanie, l'essence de l'intervention sociale est de régler leur habitus professionnel, de dresser leurs comportements de manière stable et non l'aspect technique du métier : « il faut qu'ils stabilisent les choses-là avant qu'ils arrivent sur le marché du travail. C'est le côté social et personnel. (...) Moi, je veux axer sur le professionnel, on ne va pas au niveau technique ».

C'est aussi le cas chez *Mentore* où plus de 85% des bénéficiaires sont des femmes immigrantes dont la majorité détient un diplôme. Selon un membre dirigeant interviewé, leur recapitalisation passe par une aide à prendre confiance par laquelle on les apprend non seulement à travailler leurs attitudes et la tolérance au travail, mais aussi à « se lever tôt et à faire ce qu'on leur demande ». Tout comme les bénéficiaires des entreprises d'adaptation

et de requalification, ceux des entreprises de lutte à l'exclusion et à la pauvreté ont acquis des *habitus* professionnels qui en font des travailleurs adaptés aux besoins du marché, dont les capitaux de base sont la confiance, la tolérance, la ponctualité ou la discipline, la soumission, l'autonomie, la motivation et le respect de l'autorité, etc.

Bien entendu, l'acquisition de tels capitaux ne se fait pas toujours de façon volontaire. À la résistance des uns s'impose un dispositif de contraintes qui repose fondamentalement sur le statut de travailleur. Car, selon un membre dirigeant de *Restauration santé*, toute l'efficacité des entreprises d'insertion en dépend : « Si on est salarié, on a du pouvoir sur la personne. Si on n'est pas salarié, ça ne change rien dans le comportement de la personne. Si on est en retard, on est en retard. On ne peut rien faire ». Alors que la relation d'aide sur laquelle repose l'intervention sociale permet de faire désirer les changements à ceux et celles auxquels ils s'appliquent, le statut de travailleur structure la relation dominante/dominée qui caractérise les parties. Ainsi, quand les intervenantes sont dépassées, elles ne font que recourir à l'autorité de l'économique incarnée dans la fonction de coordination de l'insertion pour les mesures disciplinaires. Voici comment Vanie expose le récit d'un démêlé avec un participant reconnu pour ses capacités, mais qui aime travailler seul. Bien qu'il apprenne vite et bien, dit-elle, il résiste à l'autorité; ce qui pose un problème de discipline. Selon l'intervenante, il se caractérise par un « leadership négatif », c'est-à-dire une personnalité fermée ou peu ouverte et qui ne tient pas compte de l'opinion d'autrui. Ceci s'oppose au « leadership positif », ajoute-t-elle, celui qui apprend à écouter les autres et à tenir compte de leur opinion. Ce dernier est la caractéristique des travailleurs d'équipe demandés sur le marché de l'emploi. Ce récit a la particularité d'être un concentré des capitaux ci-dessus. Laissons parler Vanie :

C'est sûr qu'il y a M qui est la coordonnatrice de production qui doit prendre les mesures disciplinaires. Moi, je ne fais pas les mesures disciplinaires. Parce que mon rôle à moi, c'est pas de taper ses mains. Parce que, moi, je refais le lien de confiance après qu'il est brisé. J'aurai pu travailler avec lui (le participant). C'est sûr que M va donner des avertissements verbaux et écrits. Écrit, c'est le jour de suspension, trois jours de suspension. Ça paraît être même un congé. C'est sûr que dès qu'on a des avertissements verbaux, moi, je m'assois avec la personne. Puis là pourquoi, s'il est prêt à travailler. Des fois, ils vont me dire ça moi. S'ils sont en retard, ils me disent c'est l'autobus. La première fois, je laisse ça passer une fois. Si l'autobus parvient à l'heure, c'est sûr que moi, j'essaie de savoir le pourquoi. S'il me dit ben là l'habitude,

la motivation, le problème personnel, on peut mettre les choses en action. Parce que, sinon, j'arrête au niveau de l'emploi. On prend toujours notre objectif fixé. Mais si l'objectif c'est d'être en emploi, emploi stable, je vais y penser puis qu'être en retard, ça peut toujours arriver à l'emploi stable. (Vanie, *Aménageur*)

Mais sitôt convoqué par le coordonnateur, le participant se dit généralement prêt à faire le nécessaire. Selon l'intervenante, il doit faire des propositions attestant ses dispositions et son engagement. À l'instar de Vanie, d'autres pensent que les sanctions, sauf peut-être lorsqu'elles affectent un budget déjà très précaire, ne sont pas efficaces. Quant aux mesures de suspension, plus d'un les compare à un congé. C'est bien ce à quoi arrive Élise qui coordonnait alors l'insertion chez *Restauration santé* : « la sanction n'est pas vraiment utile. Il faut les motiver pour les rendre ponctuels et assidus au travail, pour les apprendre à se réveiller à temps, à motiver leur absence lorsque la situation s'impose ». Autrement dit, dans la production du capital spécifique, l'habitus professionnel des participants, les sanctions disciplinaires jouent un rôle déterminé en rapport avec le statut de travailleur, mais le gros du dispositif de capitalisation repose sur l'intervention sociale.

Dans d'autres entreprises comme la *Reconnaissance immigrante* qui insère beaucoup de femmes immigrantes, ce qui change n'est pas en soi le reformatage des dispositions sociales, mais l'orientation. Lorsque les bénéficiaires sont souvent des femmes mariées, l'accent est mis sur l'autonomie et l'indépendance dans le cadre de la lutte contre l'isolement au foyer. On ne modifie pas que les habitus professionnels lorsqu'on présente le travail comme vecteur d'intégration dans la société, elles sont aussi incitées à sortir du cadre familial et à revisiter leur habitus de vie pour qu'elles soient moins soumises.

« Comment je pourrais dire, lorsque nous faisons des cérémonies, elles chantent, elles dansent, elles crient. Quand les hommes rentrent dans la salle, des fois, il n'y a plus rien. Donc, c'est la même chose avec le travail; on essaie d'avoir toujours un homme qui va faire la formation en même temps pour faire cette adaptation-là, aussi de ne pas juste les laisser entre femmes. On vise les femmes immigrantes, mais les hommes peuvent venir aussi. » (Kathelyne, Intervenante chez RI).

Dans cette optique, les participantes ont acquis divers types de capitaux. D'une part, elles sont formées sur la violence conjugale et ont reçu des informations sur leur milieu. On a même organisé des visites de lieux de manière que ces femmes puissent faire l'expérience

de ne pas rentrer chez elles pendant une nuit. C'est ainsi qu'on les amène, dit-on, à s'épanouir et envisager leur autonomie au sein même de la relation conjugale. Comme l'entend Kathelyne, en leur apprenant à prendre leur vie en main, on leur redonne force et motivation pour faire face au découragement et à la discrimination. Ces femmes sont devenues plus confiantes et plus fières d'elles-mêmes. Les résultats sont palpables et se traduisent, dans les termes de Bourdieu, dans des dispositions par corps : « ces femmes marchent désormais avec la colonne vertébrale droite ». Globalement, au niveau de la *Reconnaissance immigrante*, on arrive à de bons résultats en termes d'activation sociale ou d'accès au travail bien que les intervenantes redoutent les chances objectives des bénéficiaires de sortir de la pauvreté. Selon Julienne, par exemple, 80 % de ces femmes demeurent actives et insérées. Mais, être pauvre est leur condition. Sortir de la pauvreté, ajoute-t-elle, « est quelque chose de spécial ». Toutefois, elle déclare « connaître un couple qui a acheté une maison ». Ce contre-exemple ne fait, semble-t-il, que renforcer la thèse générale. En matière de lutte à l'exclusion et contre l'isolement, les récits de pratiques soutiennent des résultats positifs obtenus. Ayant acquis la confiance en soi, les bénéficiaires se promènent désormais sans gêne. Dans d'autres entreprises comme *Carte alimentaire* le capital spécifique acquis est décrit comme un processus portant, pour l'essentiel, les participants à avoir confiance en eux-mêmes, à prendre conscience de ce qu'ils ont réalisé ou de ce qu'ils ont à réaliser. Cette description se base sur cette prémisse que la meilleure formation pour eux est celle dans laquelle « ils sont immédiatement confrontés à la réalité ». Le membre dirigeant Razoteau assimile leur entrée sur scène dans l'entreprise d'insertion à un brusque passage de l'aide sociale à une responsabilité, le lendemain, celle de nourrir des centaines d'élèves de la commission scolaire pour lesquels ils préparent des plats chauds. Car, ajoute-t-il, « si on fait le repas, c'est peut-être le seul bon repas qu'ils auront dans la journée. C'est ainsi que ces jeunes sont confrontés immédiatement à une certaine réalité » en raison de l'homologie de leur condition d'existence avec celle d'autres jeunes dépourvus de capital économique. Cette confrontation est la meilleure formation, dit-il, puisqu'elle permet à ces personnes pauvres de faire face immédiatement aux conditions des élèves dont leurs caractéristiques sociologiques sont similaires aux leurs. Selon ce dirigeant, ils doivent « en prendre confiance pour passer de l'aide sociale à l'assurance-emploi et au travail productif ». Selon Razoteau, trois types de ressources à

acquérir, conçues en théorie comme capitaux, sont alors la confiance, le sens de responsabilité et l'autodiscipline. L'autodiscipline va avec le sens de responsabilité qui s'apprend par eux-mêmes et non par imposition. C'est le travail en équipe qui en est la méthode, il est un vecteur de resocialisation par des pairs et constitue donc la clé du succès dans ce type d'entreprise.

Donc, on ne fera pas une formation traditionnelle. Vous n'allez pas voir de classe ici. Donc, la formation se fait vraiment dans le milieu de travail et ça se fait en équipe. Les jeunes apprennent à travailler en équipe. Et c'est souvent la meilleure solution. Parce qu'en équipe, ils vont s'autodiscipliner un jour. C'est eux qui s'autodisciplinent.

Alors que l'intervention sociale permet de « raviver la flamme de vie en ces jeunes », le travail en équipe serait efficace pour défaire et reconstruire leurs dispositions sociales. Ce faisant, chacun a une responsabilité qu'il doit assumer sous le regard des autres. Dans un tel cadre, le retard n'est toléré que s'il y avait une tempête. S'il y a une absence, le lendemain, ce sont les pairs qui demanderont des comptes parce qu'ils ont fait le travail de l'autre, souligne Razoteau. C'est la méthode qui porte fruit pour les apprendre ce qu'on appelle « le sens de responsabilité ».

Quand la personne est revenue le lendemain, ils vont lui demander pourquoi tu n'étais pas là hier ? C'est nous qui avons fait la job pour toi. On avait lavé les vaisselles pour toi. C'est ce qu'on appelle le sens de responsabilité qui s'apprend de par eux autres même. Ça ne vient pas de quelqu'un qui impose quelque chose. C'est que la formation se fait dans ce sens-là et on est très patient. On va au cas par cas. Et ça donne de bons résultats. Ils sont suivis par deux agents psychosociaux. »
(Membre dirigeant de la Carte alimentaire)

L'enjeu de former les gens pendant six mois, c'est de les faire aimer le travail et de les discipliner. La *Carte alimentaire* a bien réussi, affirment ses acteurs. Ce succès dépend de l'encadrement suffisant et de la valorisation assez systématique de la personne. Un premier mécanisme est le fait de manger ensemble tous les jours qui se joue comme un modèle de stimuli. On instaure ainsi quelque chose que la clientèle n'a jamais eu même au sein de leur famille, souligne Razoteau. C'est la réalité des gens qui ont vécu dans des familles très pauvres confrontées au dilemme de concilier travail et famille. Mis à part le travail d'équipe, c'est la valorisation des bénéficiaires qui est source de leur capitalisation, ce que

Razoteau appelle « la dépoussiérisation ». Il s'agit « d'enlever la poussière sur les jeunes, sur leurs compétences qui ont été enterrées ». Selon Razoteau, ils ont tous une « capacité et des qualités à renforcer. Et chaque qualité renforcée amène à d'autres pour qu'ils sortent de l'entreprise d'insertion avec des compétences transférables ». Bref, pour reprendre une expression de l'informateur, ces bénéficiaires sont arrivés en « situation de « paquille de la vie », c'est-à-dire ils sont marqués par le dégoût de la vie. Pour qu'ils puissent parvenir à intégrer le marché du travail, des agents psychosociaux ont travaillé à raviver leur « flamme de vie » pour régénérer leurs ressources internes. Car, dit-il, « depuis 10 ans que j'ai fait ce métier, je n'ai jamais vu un jeune qui n'avait pas une capacité, des qualités ». L'intervention sociale est parvenue à les faire apparaître en termes théoriques sous forme de capital spécifique. C'est aussi le cas chez *Aménageur* où, en travaillant sur l'individu, le personnel formateur et d'intervention approfondit sa connaissance de chaque personne. Cela lui permet de décider de renvoyer une personne ou de travailler avec elle de façon à corriger ou améliorer ses comportements et, au besoin, de la connecter à d'autres ressources. C'est ainsi que prend corps la resocialisation de la personne qui vise, selon Sultan, à la reconstruire en vue de se la réapproprier elle-même. Mais, ce processus de dotation en capital spécifique est toujours en synergie avec la fabrique d'un capital technique, la formation au métier. C'est pourquoi, en employabilité, ajoute-t-il, l'essentiel du travail d'intervention ou d'insertion porte sur la personne, sur les problèmes qu'elle a confrontés dans ses emplois antérieurs. D'où le double devoir de l'entreprise qui consiste à prendre soin de l'individu et à remplir son obligation d'activation sociale selon le mandat d'Emploi-Québec.

Cela dit, on dénote une certaine variation dans la formation du capital spécifique en fonction de la mission poursuivie par les entreprises. Dans celles ayant une mission axée sur l'adaptation ou la requalification, la resocialisation est forte et le métier est considéré comme un prétexte visant à reformater les dispositions sociales des bénéficiaires. Les habitus professionnels tendent à remplacer la formation au métier, le capital technique. Cette orientation est associée aux caractéristiques des bénéficiaires souvent jeunes ayant grandi ou étant socialisés au Québec. Par contre, celles ayant une mission de lutte contre l'exclusion et la pauvreté ont un public cible à dominante immigrante ayant souvent un capital scolaire ou culturel non reconnu, qui méconnaît la société et le marché du travail.

La formation du capital spécifique vise davantage un transfert d'information se rapportant aux bonnes pratiques et à la connaissance des rouages institutionnels culminant avec le besoin d'une expérience de travail significative des concernés. Une telle acquisition est toujours en lien avec la formation d'un capital technique.

8.2. La repossession sociale des vaincus en termes de capital technique : le rapport au métier

Selon Eleanor Ryan-Saha, d'un point de vue anthropologique, reposséder, c'est renouer une vie avec des choses, de manière à la réconcilier affectivement et narrativement autant avec la perte qu'avec le gain matériels qui en sont une caractéristique, à réévaluer en termes de rhétorique ce que sont ces choses et ce qu'elles signifient, afin de permettre de se réapproprier cette vie⁶⁷⁷. Dans notre cas, reposséder, c'est d'abord stopper la dépossession sociale en interrompant la désaffiliation sociale qui en résulte et, ensuite, doter les dépossédés en ressources et en pouvoirs, c'est-à-dire requalifier les vaincus pour qu'ils puissent s'investir et prendre part dans le jeu du marché du travail. Ainsi, les qualifier, c'est leur permettre d'avoir un métier capable de les sortir de la « polyvalence indifférenciée et indistincte »⁶⁷⁸, celle des gens à tout faire auxquels on ne reconnaît socialement aucune qualification ou compétence. Bien que la première condition soit pleinement satisfaite par les entreprises d'insertion, la seconde demeure un véritable challenge dans la mesure où le métier s'avère être généralement un prétexte pour l'intervention sociale plutôt qu'un but ou un objectif à atteindre. Ce rapport au métier dans l'entreprise d'insertion paraît alors crucial dans l'appréhension de la repossession sociale des participants et participantes. C'est la raison pour laquelle il est ici exploré comme dispositif de renversement de la dépossession sociale des exclus, des gens les plus démunis en rapport avec la dynamique du marché du travail. Ce rapport au métier est au cœur de la problématique des entreprises d'insertion. Alors qu'il est au centre de la question de la qualification du travail ou de l'emploi, il motive le parcours d'insertion de très nombreux jeunes participants. Dans leurs

⁶⁷⁷ Eleanor RYAN-SAHA (2015), « Repossession : Material Absences, Affective Presences, And the Life-Resumption Labors of Bosnians in Britain », *Social Analysis*, Vol. 59, Issue 1, p. 96-112 [voir p. 100].

⁶⁷⁸ Claire TOURMEN (2007), « Activité, tâche, poste, métier et profession : quelques pistes de clarification et de réflexion », *Santé publique*, vol. 19, p. 15-20.

réécits de pratique, de nombreux dirigeants et intervenants affirment que ces derniers y viennent pour avoir un métier, c'est-à-dire pour s'acquérir des savoir-faire spécifiques générateurs d'une identité à la fois revendiquée par et attribuée à leurs détenteurs. Dans le marché du travail, ces derniers sont regroupés par corps de métier, c'est-à-dire par réseau de pairs. Tel est le sens de ce terme en Amérique du nord.

« Le métier est un ensemble d'acteurs occupant des postes de travail déterminés qui se regroupent pour définir et défendre leurs rôles, débattent et tentent de stabiliser des savoir-faire spécifiques, encadrent ou cherchent à encadrer l'accès au marché du travail et revendiquent une identité spécifique, se la reconnaissent entre eux ou cherchent à se faire reconnaître »⁶⁷⁹.

Cette définition pointe une différence notable entre métiers et professions par le fait que ces dernières « sont gérées par des associations qui offrent de la formation, s'occupent de la reconnaissance des diplômes et fournissent différents services aux membres »⁶⁸⁰. De ce fait, le métier est le terme générique. Il englobe la profession qui, au regard de la particularité nord-américaine, peut être définie comme « un métier caractérisé par une structuration forte de l'accès au marché du travail (fermeture) que ses membres contrôlent, une identité largement revendiquée et reconnue socialement, de savoir-faire spécifiques bien identiques »⁶⁸¹.

De ce fait, on retient du métier qu'il se caractérise par une spécificité propre exigeant un niveau d'apprentissage ou une formation, un temps d'expérience ou de pratique conférant une habileté technique et une reconnaissance socio-institutionnelle découlant d'un cadre légal, c'est-à-dire un droit à l'exercer. À ces trois dimensions, il faut ajouter la dimension sociologique de structuration du marché du travail qui permet de comprendre son rapport à la distribution des places. Dans la mesure où le métier est certifié et le plus largement reconnu socialement, il universalise celui ou celle qui en détient la qualification par la prétention à être reconnue sur tous les marchés⁶⁸². L'agent qualifié était doué pour occuper

⁶⁷⁹ Claire TOURMEN (2007), *op. cit.*, p. 119.

⁶⁸⁰ *Ibid.*

⁶⁸¹ *Ibid.*

⁶⁸² Pierre BOURDIEU (1989), *La Noblesse d'État. Grandes écoles et Esprit de corps*, Paris, Éditions de Minuit, p. 169-170.

tel poste ou telle position correspondant socialement à son titre. C'est là son enjeu. Dans cette perspective, le métier ne signifie ni l'emploi occupé et ni la définition managériale de nature patrimoniale dans laquelle les savoir-faire de l'individu ne sont reconnus que par l'entreprise⁶⁸³. C'est ce modèle de qualification qui enferme ou tend à enfermer la compétence dans l'entreprise qui la reconnaît, qui limite considérablement la capacité de l'employé ou de l'employée à en apporter la preuve et qui consacre la hiérarchie comme seule instance de régulation.

Il y a lieu de souligner que la plupart des participants avaient déjà travaillé, au moins minimalement, avant d'entrer dans leur parcours d'insertion. En conséquence, ils ont fait l'expérience de la précarité de travail dans le double sens que lui attribue Serge Paugam. Alors que l'emploi occupé est incertain et sans avenir professionnel, le travail en soi se révèle sans intérêt du fait qu'il est mal rétribué et faiblement reconnu par l'entreprise⁶⁸⁴. D'où l'intérêt des participants et participantes de détenir un certain capital technique, c'est-à-dire de posséder plus ou moins les rudiments d'un métier, ou d'avoir un titre professionnel pour se faire valoir dans le marché du travail ou de l'emploi. C'est ce désir d'une identité professionnelle, devant contribuer à reclasser bon nombre d'entre eux, qui motive leur parcours d'insertion. On sait aussi que la réception de cette motivation diffère selon que l'entreprise considère le métier comme un prétexte ou non pour l'intervention sociale.

Le principe premier qui paraît gouverner la dynamique professionnelle des entreprises d'insertion est le caractère généraliste des formateurs techniques. C'est-à-dire les techniciens qui encadrent les participants sont souvent des bricoleurs; ils ne sont pas non plus diplômés dans leur domaine d'intervention. Lorsqu'ils détiennent un diplôme de technicien, ils ne travaillent pas forcément dans leur domaine de compétence. Parmi quatre formateurs techniques interviewés, un seul travaillait en lien avec son diplôme technique, deux étaient d'anciens participants qui ont accédé au poste de formateur non sur la base de

⁶⁸³ Françoise PIOTET (2002), « Introduction » dans Françoise PIOTET (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, PUF.

⁶⁸⁴ Serge PAUGAM (2015), *Vivre ensemble dans un monde incertain*, La Tour d'Aigle, Éditions de l'Aube.

leur diplôme. Un autre a appris son métier sur le tas dans son propre poste de formateur technique. Il était formateur et apprenti en même temps durant une année. Il s'est fait recruter après avoir été un travailleur indépendant non diplômé. Il a pu ainsi former au moins deux cohortes de participants pendant qu'il apprenait son job. L'autre principe fondamental est le statut du capital technique dans ce genre d'entreprise, entendu comme la connaissance plus ou moins maîtrisée de certains rudiments d'un métier pour occuper un poste de travail assez qualifié. C'est cette dimension du capital culturel incorporé que nous avons appelé le rapport au métier. Alors qu'il constitue un simple prétexte dans certaines entreprises, dans d'autres, il est censé considérer comme un acquis. C'est le principe de faire de la nécessité vertu, comme dirait Bourdieu. En effet, leur réalité est que l'économique, communément appelé la production, n'est pas moins important dans les unes que dans les autres. De ce fait, c'est l'idée de métier ou de prétexte qui structure la formation donnée aux bénéficiaires et, par conséquent, la transmission du capital technique. Au regard des catégories d'entreprises distinguées précédemment, le statut du capital technique est davantage relativisé dans les entreprises d'adaptation et les entreprises de qualification-resocialisation. Autrement dit, le rapport au métier des bénéficiaires est plus faible dans les entreprises d'adaptation alors qu'il est assez significatif dans les entreprises de (re)qualification-resocialisation même lorsque l'idée de prétexte structure la transmission dans ces dernières. Les entreprises d'adaptation comme *Avenir*, *Écoplus* et *Timarché montréalais* permettent d'en faire l'explicitation.

8.2.1. La transmission du capital technique dans les entreprises d'adaptation

En effet, selon Frédéric qui intervenait chez *Avenir*, c'est plus l'activation que le rapport au métier qui motive le processus ou l'agir des acteurs : « le souci de l'entreprise n'est ni de donner un métier aux participants ni qu'ils restent travailler longtemps dans le domaine. Mais c'est de les amener sur le marché du travail ». Ce faisant, le métier d'aide-cuisinier n'est qu'un vrai prétexte pour fabriquer des travailleurs disciplinés. Abondant dans le même sens, Muraille, un membre dirigeant de l'entreprise, explique que le capital transmis est double : les compétences de base qui sont spécifiques au métier d'aide-cuisinier et les bonnes habitudes. Les conditions de base sont la propreté de soi et le rasage quotidien. L'habillement chic et l'entretien d'une bonne apparence sont essentiels. Ensuite, les

participants doivent développer des compétences transférables qui sont tout aussi nécessaires pour se maintenir en emploi. On les apprend ainsi à travailler en équipe, à respecter l'autorité, à être ponctuel, responsable et assidu au travail. Autrement dit, on leur inculque des *habitus* professionnels en admettant que chaque cuisine est particulière et, en conséquence, les gens recrutés comme aide-cuisinier vont, de toute façon, être formés en entreprise. C'est aussi le cas chez *Avenir* où le cuisinier formateur donne des instructions et distribue des tâches aux participants. Donc, implicitement, les postes d'aide-cuisinier auxquels ils sont destinés ne nécessitent pas une qualification préalable autre que des *habitus* professionnels, puisque cette qualification dépend toujours de l'entreprise donnée.

On trouve, d'une certaine manière, ces mêmes principes de transmission du capital acquis chez *Écoplus* et *Timarché montréalais*. À l'instar des autres, ces entreprises fournissent un certain capital technique à leurs participants par le seul fait de leur expérience de travail. Alors que *Timarché montréalais*, spécialisée dans la vente au détail, forme des jeunes dans l'étalage, la vente et le service d'accueil, elle les apprend à préparer et à livrer des commandes, à faire l'inventaire et à gérer une caisse enregistreuse. Elle les implique aussi dans l'organisation d'événements spéciaux comme des foires en développant leur polyvalence. À entendre John, cette entreprise est une boîte à outils pour les jeunes. Mais, le principal problème de transmission du capital technique que pose cette entreprise, c'est qu'il « est rare qu'on dise : je vais faire carrière en entrepôt ». Autrement dit, être commis d'entrepôt est un métier non-prometteur. Selon l'agent d'entreprise, la transmission en capital technique est « très limitée comme métier ». Il en est tel que, selon l'informateur, « le retour à l'école » reste le principal issu qu'on offre aux bénéficiaires. Cette limitation a pour conséquence d'entraîner une demande de surinvestissement des bénéficiaires dans l'économie, dans les activités productives, au détriment du social qui amplifie la réalité du paradoxe des « temps chauds *versus* temps morts » (on n'y reviendra). Cela ne vaut pas seulement pour *Timarché montréalais*. Elle constitue, tout au moins, une caractéristique générale de la catégorie d'entreprises d'adaptation. *Écoplus* en est un autre très bon exemple. Elle transmet à ses bénéficiaires le capital technique ou professionnel utile pour devenir aide-cuisinier, aide-animateur et ouvrier de son industrie. Deux de ses intervenants ont témoigné du processus de transmission. Selon Juliette, les jeunes apprennent à soigner un animal, « comment le panser sans qu'il soit blessé, comment changer d'huile dans une

machine, comment communiquer au jeu et le service à la clientèle ». Ce sont donc, dit-elle, « des choses qui sont axées, dans l'apprentissage technique et psychosocial, sur le travail d'équipe, la communication au jeu et le service à la clientèle. Peu importe où tu es, tu fais affaire avec des clients ici ». Pour sa part, un technicien décrit cela comme un processus d'attribution de responsabilité qui aide à développer la confiance et l'estime de soi plutôt que l'apprentissage des rudiments d'un métier. C'est le cas quand il apprend aussi les participants à conduire et à manipuler des machines de travail. C'est une formation pratique qui ne vise aucunement à produire un technicien de la machinerie tandis qu'ils ont très peu de chance de trouver un emploi dans le domaine, ajoute-t-il. Il en dit davantage :

« Ben, tu rajoutes des responsabilités, si on peut dire. En commençant, c'est le soin des animaux. Tu montres comment t'occuper d'un animal, faire le pansage, nettoyer le dessous des pieds. Déjà, quand ils réussissent à lever une patte, parce que c'est impressionnant, c'est un gros succès. Ces animaux, ça marche très bien avec les jeunes. La confiance comme je te disais tantôt, ils apprennent avec ça. Après ça, il faut que t'apprennes l'utilisation des différentes machineries. Encore là, c'est la cerise sur le *sunday*, la petite pâtisserie. Ils apprennent à conduire. Plus de responsabilité un peu ! Partir tout seul, vider les paddocks, encore tout contents. C'est de petites affaires. De même, des marques de confiance que tu leur donnes. C'est un des besoins que je reconnais le plus : confiance, estime de soi. Si t'as pas une personne qui leur fait confiance, l'estime de soi, déjà là, n'est pas forte en partant. S'il n'y a jamais personne qui t'a fait confiance, tu ne t'estimes pas toi-même tellement, je pense ».

Le technicien apprend aux jeunes de « petites affaires » comme leur donner plus de responsabilité. Ce sont aussi des « marques de confiance et d'estime qu'il considère comme l'un des grands besoins des bénéficiaires. Mais, selon lui, la confiance et l'estime de soi sont de nature interpersonnelle. Pour en avoir, il faut que, d'habitude, on vous fasse confiance et on vous estime. Les participants qu'il forme peuvent avoir plus de confiance et d'estime parce qu'il n'est pas juste un donneur d'ordre, mais quelqu'un qui met la main dans la pâte avec eux. En ce qui a trait à la formation au métier, il pense qu'elle n'est ni appropriée ni qualifiante. Il ne voit pas la raison d'être d'un parcours d'insertion dans un secteur d'emploi inexistant ou insignifiant à Montréal. Il infirme ainsi l'hypothèse d'une formation au métier, car, dit-il, « la formation que l'on donne dans le fond, c'est la ponctualité, apprendre à se débrouiller et à se faire confiance ». En d'autres termes, la

formation technique, s'il y en a, ne correspond pas aux besoins du marché du travail, elle est inadaptée.

Regarde, je vais t'expliquer. C'est rare que les gens d'ici aillent travailler dans ce domaine. Parce que à Montréal, il n'y a pas ça. Ça fait que nous, la formation qu'on donne, dans le fond, c'est la ponctualité, apprendre à te débrouiller pis à te faire confiance en toi. Le reste, c'est des bases. Parce qu'ils ne feront pas machinerie de réparation ou de soudure à moins qu'ils se trouvent un emploi dans un shop de métal. Mais ils ne sortiront pas d'ici soudeur. Il va avoir des bases, mais j'ai pas formé un soudeur comme à Formétal. Pis, c'est rare qu'ils aillent travailler sur ce domaine, réparer des machines ou quoi que ce soit. N'importe quel emploi, que ce soit en landscaping, parce qu'ils peuvent en faire un peu ici... Mais ils n'iront pas dans ce domaine. C'est du travail pas mal différent en sortant. Mais c'est sur une base.

En plus du fait que la formation est inadaptée au contexte économique de Montréal, il n'y a plus d'espace suffisant pour le « social » ou la formation chez *Écoplus* parce qu'il est phagocyté par l'économique. La demande de production est toujours en hausse. En raison du manque de temps pour le social, les participants bénéficient de moins en moins d'attention. Autrement dit, l'entreprise paraît se rapprocher d'une entreprise ordinaire jouissant d'un *cheap labor* (d'une main-d'œuvre à bon marché), une machine à produire. C'est ce qui lui fait dire que : le « social a pris un coup ».

Avant, c'était moins commercial. (...) C'est plus production un peu. Avant, c'était plus le côté social. Ça, ça me fait de quoi un peu parce que souvent on n'a pas le temps. Pas le temps d'être assez présent. Pas le temps... Pas le temps pour le social parce qu'il faut que ça roule, cette machine là ; ils en ont besoin de cet après-midi. Tu te prends quelqu'un, mais le côté social a pris un certain coup là-dessus. Ça, ça là a reculé un peu.

Bref, plus l'entreprise veut augmenter son capital économique ou son chiffre d'affaires, plus elle tend à réduire le temps et l'espace de formation pour se rapprocher d'une entreprise ordinaire. L'alerte de l'informateur traduit un risque élevé de prendre les participants pour une simple force de travail. Tel est ce rappel : « notre mandat, c'est autant social que professionnel, mais en faisant autant de production, il y a moins de social, plus de travail physique et professionnel ».

Ce problème n'est pas propre à *Écoplus*. C'est une tendance plus ou moins transversale à toutes les entreprises d'insertion, mais qui peut se poser avec une certaine acuité selon le cas. On l'identifie partout comme une sorte de paradoxe des « temps morts *versus* temps chauds ». C'est la situation dans laquelle une forte hausse de la production qui caractérise « les temps chauds » oblige à reporter les formations programmées pour la prochaine période de baisse de la production appelée « temps morts » ou d'accalmie. La période de février à mars est souvent citée comme « temps morts » par opposition à celle de novembre à janvier qui caractérise « les temps vivants ou chauds ». Alternativement, la période d'inactivité supplante à la période extrêmement achalandée où les activités économiques ou productives sont très en flèche. Ce paradoxe des temps chauds consiste à repousser le calendrier de formation pour une période ultérieure indéfinie à cause de la très forte hausse des obligations de production alors que l'espérance du temps mort à venir risque d'être très inégalement convenable aux bénéficiaires. Voici comment cet informateur clé conçoit la problématique : « en même temps, t'as un peu moins de formation parce qu'on manque de temps, on peut se rattraper dans les temps morts, mais, là souvent, ce n'est pas tout le monde qui va avoir pu en bénéficier » s'exclame-t-il. Sur le plan théorique, dans les deux cas, le social risque d'être lésé, puisque l'économique est à la fois nécessaire et contraignant à la formation. Autrement dit, il faut un volume d'activités économiques qui rend possible la formation professionnelle et, à travers elle, la transmission du capital technique. Donc, sans activité économique, il n'y a pas véritablement de transmission de ce capital alors que trop d'activités économiques l'amenuise. C'est en cela que réside toute la problématique d'articulation et des tensions entre l'économique et le social dans ce genre d'entreprises. Pour s'en convaincre, voyons comment un membre dirigeant et un intervenant de *Timarché montréalais* l'expliquent respectivement.

Du lundi au mercredi, généralement, c'est vraiment plus sur la production. C'est vraiment axé sur la production. Les jeudi et vendredi, c'est là qu'on va avoir les formations. C'est sûr que, si on a des rushs, dans le temps des fêtes, on s'entend que la production est augmentée versus les formations. Mais, il y a toujours un équilibre après, quand c'est nos périodes un peu plus mollo. Ben là, il y a un équilibre qui revient. Mais les temps de pointes, octobre, novembre, décembre, ces trois mois qui sont très forts pour nous ici. Fait que c'est sûr que la production est augmentée et l'intervention diminuée. Mais ils sont ici pendant six mois. Ça fait qu'ils rattrapent assez vite la formation qu'ils n'ont pas eue pendant cette période-là. Janvier, février, c'est un *down* qu'on a. Après, ça revient, quand même, au même débit de travail

parce qu'on a des commerces avec le beau temps qui commence plus. Il y a plus de commandes qui sortent. Il y a des festivités qui commencent, on a des kiosques dans les foires. Fait qu'il y a plus d'activité après février. (Jeannette, membre dirigeant de *Timarché montréalais*)

Selon la dirigeante, dans ces moments périlleux, même l'équipe d'intervention insensible aux impératifs économiques est également prise dans le tourbillon. Comme l'entend une intervenante de la même entreprise, dans ces temps de fêtes, particulièrement de novembre à janvier, elle ne peut accorder qu'un temps réduit, moins d'une heure, aux urgences seulement.

« À Noël, c'est fou, de novembre à après les fêtes, je te dirais janvier, février. Les rencontres, j'y vais vraiment avec les urgences. Je ne peux pas prendre une heure. C'est vraiment, j'y vais avec les priorités parce que la production demande que tous les participants soient en arrière et même nous autres. On est tous sur la production. Fais que, des fois, c'est sûr que c'est un peu frustrant parce qu'on ne fait pas notre travail. Je ne peux pas prendre le temps comme l'été. On les fait quand même. Je ne peux pas passer à côté de ça, surtout s'il y a, des fois, des cas un peu plus lourds. Il faut prendre le temps. Ça, c'est à moi à dire à la production : "c'est pas pour une personne que vous allez mourir. Il faut arrêter ça". C'est ça la priorité dans le fond. Parce que, si on commence à oublier la raison pour laquelle on est ici, on passe à côté de la mission. Ça, c'est à nous autres de ne pas perdre ça de vue » (Natrix, intervenante psychosociale).

Selon l'intervenante, le paradoxe des « temps chauds *versus* des temps morts » a un réel effet sur la transmission du capital technique du fait de la non-disponibilité pour la formation créée par la hausse de la demande de production. Certaines entreprises recourent à une pratique « d'entrée continue » des participants. Elles ne les recrutent plus par grande cohorte, de manière à résoudre le problème d'inadaptation commune, afin que les plus anciens puissent assurer l'intégration de nouveaux arrivants. D'autres entreprises évitent de recruter en périodes chaudes parce que leur formation risque d'être complètement bâclée. En somme, le processus de repossession sociale ou de transmission d'un capital technique aux participants peut être nuancé suivant les tensions entre l'économique et le social. Plusieurs paramètres comme le recrutement et le moment de recrutement peuvent constituer des facteurs déterminants. Mais, l'essentiel se joue ici dans l'expérience de travail où s'acquièrent des habitus professionnels. Comme l'exprime l'intervenante, si un groupe contenant des cas lourds commence son parcours pendant une période chaude, le

niveau de repossession sociale, de transmission du capital spécifique et technique, peut être diminué pour plus d'un malgré les efforts de rattrapage. C'est pour cette raison que l'entreprise ne recrute pas lors de ces périodes, sauf en cas de grand besoin de main-d'œuvre. À ce moment, la question de l'écémage peut en être un garant de succès. Cela dit, plusieurs facteurs influent fortement sur la transmission du capital technique dans les entreprises d'adaptation. On peut noter l'acuité avec laquelle est posée l'idée du métier comme prétexte pour l'intervention sociale ; le domaine d'activités qui peut paraître très peu prometteur soit parce qu'il est en décalage avec l'actualité économique de Montréal, soit parce que les bénéficiaires peuvent difficilement en revendiquer l'identité professionnelle; et, enfin, de la faible importance attribuée à l'acquisition du capital technique en raison de l'ampleur du paradoxe des temps chauds *versus* des temps morts. Ces facteurs déterminent leur singularité relative par rapport aux entreprises de requalification-resocialisation.

8.2.2. La transmission du capital technique dans les entreprises de qualification-resocialisation

Les entreprises d'insertion à visée de requalification sont-elles plus enclines à doter leurs participants d'un capital technique que les autres ? Comme nous l'avons vu, la tendance générale à considérer le métier comme un prétexte pour l'intervention sociale est plus forte chez certaines catégories d'entreprises. Certaines consacrent beaucoup plus d'importance à la transmission d'un capital technique et envisagent plus que d'autres la possibilité d'un avancement professionnel de leurs bénéficiaires dans leur domaine d'activités. En ces deux points, la repossession sociale est beaucoup plus marquée chez les entreprises d'insertion de requalification comme *Édit-Quarier*, *Le Charpentier*, *Manufac* ou le *Club animateur* que chez celles d'adaptation. En particulier, les premières sont plus enclines à mettre en avant la chance que les participants poursuivent un diplôme d'études professionnelles dans le cadre du Programme d'Apprentissage en Milieu de Travail (PAMT). Entre ces entreprises à visée de (re)qualification-resocialisation elles-mêmes, le domaine d'intervention s'avère être un facteur susceptible de produire certaines différences de dotation. Cela laisse penser que, plus le domaine est prometteur, plus la transmission du capital technique acquiert de l'importance au sens de valorisation ou d'attribution d'une

identité professionnelle. En effet, dans toutes les entreprises, la capitalisation technique se fait toujours en dialogue avec le capital spécifique, les compétences sociales ou transférables. Dans le champ de l'édition, par exemple, la transmission des savoir-faire comme la technique de reliure et de finition comme la coupe du papier, le pliage et l'assemblage, le contrôle de qualité, etc. représente le gros du capital technique. Dans la même veine, un formateur d'*Édit-quartier* raconte qu'il arrive toujours très tôt au poste pour observer l'arrivée des participants et repérer leurs attitudes, comportements ou malaises afin de les rapporter aux intervenantes. C'est pour lui un élément du processus de production : saisir l'individu dans son bien-être et son état d'âme. Ensuite, il a pour job de les apprendre à utiliser les machines et d'orienter leur apprentissage technique en tant que formateur, responsable des travaux, d'ajustement des coûts et du lien avec le social. De plus, il distribue les tâches en fonction des forces et faiblesses des connaissances personnelles de l'individu. Ainsi, le capital technique renvoie donc à un ensemble de travaux manuels à réaliser comme la coupe de feuille et le pliage.

« Comme je te disais, il y a les travaux manuels. Ça développe aussi les habiletés manuelles. Sinon, il y a plieuse, couteau, qui développe les esprits d'analyse aussi parce que ça arrive sur de grandes feuilles. Fait que ça prend des capacités d'analyse aussi parce qu'il faut les plier, les couper. Regarde, comme hier, ils ont été 7 sur une table et ils ont fait du pliage manuel. Sur la plieuse, ils peuvent être 2 ou 3. Il y a un opérateur et il y en a qu'il faut qu'ils mettent ça dans des boîtes. Il faut qu'ils travaillent ensemble ».

De ce fait, cette formation professionnelle est doublement dépendante des travaux commandités par de « vrais clients », c'est-à-dire la clientèle commerciale par opposition au public cible. Ce qui, d'une part, renvoie au paradoxe « des temps chauds et des temps morts » que nous avons analysé plus haut. La baisse des commandes, c'est-à-dire des contrats de service, permet d'augmenter le rythme de la formation sur le maniement des machines. Ceci devrait intéresser les participants et participantes pour l'acquisition du métier. Malheureusement, ils l'apprécient peu, car ils « aiment bien travailler sous pression et faire de vrais travaux », soutient l'informateur. D'autre part, la formation diminue quand la demande de production augmente. L'entrée de nouveaux travaux tend à bouleverser ou à reporter les formations programmées : « comme aujourd'hui, je peux dire demain, je ferai ça, ça, ça. Mais là, j'arrive, il y a trois travaux qui entrent. Fait, que je ne peux pas. C'est

ça qui est plus compliqué à gérer dans le fond», soupire Jackson. Bien entendu, l'informateur rassure qu'ils apprennent quand même, mais en produisant. Toutefois, cela présente de grands enjeux pour la mission sociale envers les participants et participantes. Certains risquent de rater complètement un pan de leur formation, c'est-à-dire des compétences qu'ils devraient développer. L'acteur explicite la situation à partir de ce qui s'est produit l'année précédant notre enquête au cours de la deuxième moitié des années 2000.

« Comme l'année passée, on a eu un gros contrat. Fait que c'est sûr qu'on donne moins de formation. Fais qu'on a pris ces jeunes-là pour le travail qu'on avait à faire. Il y a toujours de la formation qui se donne pareil. Il y en a qui n'ont jamais fait de pliage, qui n'ont jamais touché à une feuille de papier ; ils ne savent pas comment manipuler le papier. Fait qu'il faut quand même les former. Ce sont des papiers qui appartiennent aux clients. Tu ne peux pas prendre une feuille puis la plier comme ça. Ça prend une formation pour savoir comment les plier. »

Jackson analyse cette situation en termes d'un choix à faire entre « l'argent qui entre et le participant à former ». Il y a toujours un dilemme lié au fait que la formation est fonction de l'importance ou de la demande de production, quelle que soit l'organisation flexible du travail. Donc, le phénomène « du temps chaud *versus* du temps mort » est commun et déterminent aux différentes entreprises. De plus, l'entreprise d'insertion a la particularité de faire face constamment à des tensions qui structurent les rapports entre l'économique et le social. Il s'agit de la difficulté à gérer les attentes de produits finis des clients et la réalité des producteurs en formation.

« La principale problématique sera toujours la même. Ça, on ne peut pas passer à côté. Il faut vivre avec et ça m'a pris du temps à l'accepter. C'est d'avoir de vrais clients, des travaux avec de vrais clients faits par des participants qu'on doit entraîner. Il y a toujours le contexte. Il faut que je le voie ; il faut que je lui parle. Il fait des cours de math, il faut qu'il aille faire du français. Mais, moi, il faut que mon travail sorte. Il y a eu beaucoup de frustrations au début entre le fait qu'il faut que je *deale*. Parce que si elle ne m'appelle pas, c'est moi qui vais appeler. Ou si ce n'est pas bien fait, moi, il faut que je surveille. Fait que je n'ai pas le temps de faire autre chose.

Donc, nonobstant la situation particulière des participants qui ont vu, au début de la deuxième moitié des années 2000, leur entrée coïncider avec un gros contrat, des efforts sont consentis pour donner à tous une formation professionnelle de base, des habitus

professionnels, afin de leur permettre d'occuper certains emplois peu qualifiés dans l'industrie. À croire le formateur, bien qu'il y en ait qui peuvent retourner aux études, la mission qu'ils ont au niveau de l'entreprise est de les activer : « c'est de les remettre sur le marché du travail qu'on veut nous autres. Qu'ils sortent de chez eux, qu'ils réalisent leur rêve ! C'est notre objectif ». Malgré tout, l'approche peut s'avérer qualifiante en se démarquant de la thèse du métier comme prétexte pour l'intervention sociale. Mais, ce n'est pas sans difficulté.

Plusieurs redoutent le processus de requalification ou de repossession sociale. La première consiste à trouver une meilleure articulation possible entre l'économique, l'exigence de la rentabilité ou du profit commandant la production, et le social, l'engagement à la cause des personnes exclues en formation. Cette difficulté est au cœur d'un dilemme moral évoqué par le formateur par rapport aux travaux commandités. Il porte à faire la différence entre « l'exécution et la sortie d'un travail ». Alors que le travail exécuté implique que le producteur soit en « mesure de tester sa performance », la sortie du travail tient compte simplement du délai de la livraison. L'exécution semble donc renvoyer au travail bien fait pour lequel le producteur a une compétence avérée. On a bien du mal à le faire avec cette main-d'œuvre en formation, ajoute-t-il. On serait donc portée à cette alternative de sortir le travail sans nécessairement considérer les normes de qualité. Une autre difficulté qui n'est pas moindre moralement concerne des activités productives de sous-traitance, comme le remplissage d'enveloppe, qui sont bien payées, c'est-à-dire qui rapportent à l'entreprise. Mais, elles ne sont pas qualifiantes. Les participants n'y apprennent rien, souligne l'informateur clé. C'est donc un deuxième dilemme qui se recoupe avec le décalage de niveau entre les participants ou entre les cohortes. De plus, l'informateur a exprimé le besoin d'un collaborateur pour les travaux pratiques, qui devrait assurer le suivi de la formation dispensée. Malheureusement, l'acteur se résigne à constater l'absence de suivi à ce niveau par manque de moyens. Il y a aussi l'absence d'un concept complet d'infographie qui devrait permettre un travail créatif et artistique. De ce fait, les « participants entendent parler de grain de papier sans le voir ». En d'autres termes, Jackson suggère que la formation dispensée aux participants mérite d'être approfondie.

En somme, en matière technique, malgré les manquements dus aux impondérables de la production, il y a des acquis qui laissent présager la continuité de l'apprentissage amorcé

dans le parcours d'insertion dans le champ industriel en question. Au nombre des acquis professionnels ou techniques, il y a une expérience formatrice de 910 heures de travail en entreprise, incluant parfois un stage d'une certaine durée dans une entreprise de marché. Chez *Edit-Quartier*, par exemple, ce stage dure un mois. Le tout est couronné par un « diplôme maison », une attestation, qui leur est délivré et dans lequel est mentionné une expérience de travail, ainsi que des dispositions sociales, des aptitudes, attitudes et comportements qu'ils ont travaillés.

Le mécanisme de transmission ou d'acquisition du capital technique est assez similaire à cette catégorie d'entreprises. Il est pareillement observé chez le *Club animateur* qui déclare avoir une niche de marché importante composée de « vrais clients », dit-on, comme la Ville de Montréal, des hôtels, des corporatismes qui organisent des déjeuners publics, des festins, etc. Elle leur vend des services de soutien technique aux spectacles, d'animation et de projection documentaire communautaire, etc. Elle offre aussi des services communautaires en dualité avec la vente. Eu égard à ce vaste marché qui s'étend au-delà de l'échelle de la province du Québec, les jeunes apprennent la fonctionnalité et le maniement des équipements, à travailler en équipe, à couvrir des spectacles comme, par exemple, une conférence internationale et ainsi à s'ouvrir au monde par-delà leurs problèmes spécifiques. Le *Club animator* forme les jeunes dans plusieurs types de métiers de scène, de production audiovisuelle, mais aussi des manutentionnaires et des préposés à l'entretien. Au moment où nous avons fait nos entretiens, la formation technique avait une place importante. Selon un membre dirigeant, deux tiers du temps d'apprentissage ont été consacrés à la pratique contre un tiers à la formation théorique. Ainsi, la transmission du capital technique ou la repossession professionnelle des jeunes s'ancre dans un dispositif de travail axé sur la résolution des conflits qui les rend fonctionnels. Alors qu'ils sont sélectionnés sur la base de leur complémentarité⁶⁸⁵, celle-ci s'appuie sur une stratégie de diversification des recrutés par âge et par type de problème auquel ils sont confrontés. La méthode d'apprentissage est basée sur l'enseignement par les pairs dans lequel les plus « vieux jouent le rôle de mentor pour les plus jeunes ». Selon le membre dirigeant Volney, l'enseignement venant des pairs a un effet « plus percutant sur les plus jeunes que

⁶⁸⁵ Cette complémentarité est découverte lors des entrevues d'embauche, particulièrement au cours de la deuxième. Cela permet de constituer un groupe de douze participants et participantes.

s'ils ont appris les mêmes choses par un intervenant ». Quant au cursus du parcours, il comprend la formation, le stage donnant aux gens une vision d'où ils peuvent se diriger et la recherche d'emploi en mettant à leur disposition un livre des employeurs potentiels.

Reconnu par Emploi-Québec, cet apprentissage peut ouvrir la voie à la continuité d'apprentissage du métier en milieu de travail sous l'égide d'un compagnon à condition que les participants et participantes continuent de développer de l'intérêt pour ce champ et décident d'y investir. Le cas de *Le Charpentier* permet d'explicitier davantage l'acquisition technique dans ces entreprises, puisqu'elle accentue l'idée que le métier est un prétexte pour l'intervention sociale. Autrement dit, elle priorise *a priori* le reformatage des dispositions sociales des bénéficiaires, la resocialisation, au métier. Cependant, elle n'évacue point ceci. Au contraire, le besoin se trouve même renforcé pour espérer qu'après avoir réussi le stage, des jeunes peuvent cheminer en entreprise dans d'autres programmes avec Emploi-Québec. Ils pourraient ainsi compléter les cahiers du programme PAMT donnant le métier d'ébéniste qui équivaut à un diplôme d'études professionnelles (DEP). Citant un exemple à l'appui, cette réalisation est ce qui parait instituer véritablement la confiance du jeune et le valoriser. Sa qualification certifiée crée l'espérance de gagner un travail au-delà du salaire minimum dans un intervalle d'un an et demi environ, alors que d'autres retournent à l'école.

Parce que, moi, j'ai vu des jeunes ici, là, il y a de nouveaux programmes avec Emploi-Québec pour la formation, particulièrement pour les jeunes, pour qu'ils aient le niveau secondaire. Vraiment avec une 6^e année seulement, ce sont des jeunes avec une intelligence extraordinaire. Mais vu le programme d'apprentissage en milieu de travail avec Emploi-Québec, ces jeunes-là commencent le programme ici, le poursuivent chez un employeur qui les emploie sur une base régulière. Donc contrairement à LC où ils sont seulement de façon temporaire. Mais ils le poursuivent, ces jeunes-là. Entre autres, ce jeune-là, il y a deux ans, je pense qu'il est arrivé en un an à compléter le cahier du programme du PAMT ; il a tout complété ses cahiers. Ce qui lui donne un titre de métier, un titre d'ébéniste, comme s'il avait fait un DEP. Mais j'ai vu chez lui une confiance, une valorisation — vraiment quelqu'un ayant la tête haute (Florence, membre dirigeant de LC).

En fait, *Le Charpentier* apporte à ses bénéficiaires une double expérience de socialisation, à la fois professionnelle et identitaire. Chez elle, le principe que l'ébénisterie est un prétexte à portée structurante. À entendre Florence, « transmettre un métier spécialisé aux jeunes

trahira la mission » de susciter l'habitus professionnel. Et cela, malgré la volonté de ces jeunes qui y viennent pour le métier, mais qui se trouvent avec des formations d'abord et avant tout axées sur le savoir-être. Faut-il croire qu'on sorte, du coup, d'emblée de la logique de qualification qui sous-tend la correspondance des compétences détenues à celles requises pour un poste de travail donné ? Et là, on éprouve le poids du diplôme, reconnaît Florence : « c'est comme si les personnes ont peu ou pas de valeurs parce qu'elles n'ont pas de papier, parce qu'elles n'ont pas pu décrocher une job ». Ces deux paramètres sont source d'importance sociale : le diplôme et l'emploi. L'urgence est de remédier à ses manquements pour donner une existence sociale reconnue aux jeunes marginalisés, croit-on. Telle est alors la force symbolique de « l'attestation » ou du « diplôme maison » que les entreprises offrent aux participants. Tout l'enjeu de la transmission du capital technique est là, dans le fait qu'ils viennent chercher un job et un métier. Quelle que soit la considération de ces entreprises, elles doivent répondre à ce besoin. À l'instar de *Le Charpentier*, les entreprises de requalification-resocialisation proposent une réponse en trois temps. Premièrement, les participants ont l'opportunité de faire une expérience de travail à temps plein qui est doublement « resocialisante ». C'est une resocialisation professionnelle qui vise à développer des habitus professionnels, un certain éthos de travailleur, et à acquérir un capital social, des personnes de références et des contacts. On leur inculque ainsi un sens de travail et une construction sociale de ce qu'est le travail. En outre, on leur propose de travailler sur leur propre personne de façon à reconstruire leur identité individuelle.

« Puis, on peut lui fournir les outils sur le plan de son estime, au plan de sa gestion de son stress, d'information qu'il n'a pas, des fois, sur ce qu'il vit, qui lui permet, une fois, qu'il l'a cette information, de se libérer de certaines responsabilités, de prendre certaines responsabilités. Parce que, des fois, ces jeunes, ou bien ils sont sous la responsabilité ou bien ils perdent la responsabilité d'*avance*. Ce qu'on lui permet de venir vivre dans un lieu comme ici, c'est une expérience de travail. Puis, à partir de cette expérience de travail là, il va se connaître et connaître où il veut aller. Donc, on lui propose un lieu où il va avoir un temps plein, d'où il va pouvoir construire, bâtir pour arriver à réaliser des rêves, par exemple, tant au niveau professionnel qu'au niveau personnel. Souvent ces jeunes-là, ils ont vécu une situation de familles disloquées. Ils rêvent de se marier, de bâtir une famille, d'être avec quelqu'un. Mais comment y arriver ? Au fond, oui, on est un lieu pour travailler, mais le grand travail que la personne va faire, c'est le travail sur lui-même. (Florence, membre dirigeant de LC)

Deuxièmement, cette expérience de travail est conçue d'une manière à provoquer le goût du travail et d'autres capitaux qui en sont corollaires, la discipline et l'assiduité au travail en s'attachant définitivement au statut de travailleur. La particularité de cet éthos réside dans le fait qu'on a affaire à des gens « qui se sentent sans avenir » à leur arrivée à l'entreprise. Mais, une fois ici, ils commencent à développer une croyance, à investir dans l'*à venir*, au sens de l'*illusio* de Bourdieu, grâce à l'intervention sociale, ils bâtissent ainsi un projet. Ainsi, s'actualise la vocation de l'entreprise, celle de resocialiser les participants que Florence appelle « la transformation de l'individu » :

C'est sûr qu'on veut tous bien gagner sa vie, être dans un lieu où on veut grandir. Moi, je trouve qu'avec ces jeunes qu'on a, majoritairement, qui ne sentent pas comme ils ont un futur quand ils viennent. Quand ils arrivent, ils veulent le croire et développer cette croyance, cette conviction-là dans des choses intéressantes qui vont lui arriver. Depuis que j'ai pris ce contact avec l'organisation comme LC, je mettais une personne en contact avec sa propre foi pour l'enrichir, pour faire en sorte qu'il fallait encore plus. Alors moi, je sais que c'est un lieu d'entreprise d'insertion qui fait la transformation de l'individu (Florence, membre dirigeant de LC)

De cette manière, l'actrice déclare allumer le flambeau de l'espoir, donc les espérances subjectives. Elle agit en rapport avec la précarité des jeunes pour maintenir l'espoir avant, pendant et après le parcours d'insertion. C'est l'entreprise elle-même qui symbolise cette flamme, dit-elle, parce qu'elle parait s'en démarquer à long terme de cette perspective : « alors nous, ce qu'on dit aux jeunes, c'est que l'espoir est là tout le temps. Donc, il est à la fin de son stage, il est là deux ans après son stage, puis il est encore là 10 ans après. [...] Alors ça, on y croit. Souvent, dans nos échanges avec des représentants d'Emploi-Québec, on n'est pas convaincu que l'État soit dans cet esprit-là » s'est exclamé Florence. Troisièmement, l'*illusio*, une fois installée, les bénéficiaires vont décider de poursuivre la capitalisation, soit dans le milieu de travail en optant pour un DEP sous l'égide d'un compagnon, soit en retournant à l'école pour obtenir un diplôme et un métier qui les valorisent et renforcent les capitaux acquis. Cependant, il importe de remarquer que la formation technique et psychosociale ne suffit pas toujours à remédier à l'instabilité de l'emploi qui, à certains égards, a justifié le parcours d'insertion. Car, selon un membre dirigeant d'*Édit-quartier*, les habiletés acquises peuvent ne pas garantir la stabilité

d'emploi du fait que l'instabilité est de mise dans certaines industries : « dans certains secteurs comme l'édition, les gens ne gardent pas leur emploi longtemps. Ce n'est pas leur faute. Ils sont congédiés au bout de trois mois. Ils reviennent, parfois ici, parce qu'on a un suivi pendant deux ans. » Sur ce, qu'est-ce que le parcours d'insertion rapporte ou apporte aux participants si les habiletés acquises ne garantissent pas leur maintien en emploi, ni ne protègent contre une rechute sociale ? Ce membre dirigeant répond à l'affirmative. Le parcours apporte trois choses essentielles aux prétendants : « moi, je dirais que c'est la confiance en soi, d'être capable de créer des relations dans un milieu de travail, de sentir qu'on peut faire quelque chose. C'est ça qui leur manque beaucoup ». En d'autres termes, s'ils n'en sortaient pas nécessairement avec un métier, ils auraient quand même acquis des *habitus* professionnels, incluant des capitaux comme la confiance en soi, la capacité de travail en équipe, la capacité de nouer des relations professionnelles et l'estime de soi. En cela, les entreprises de requalification se démarquent bien de celles d'adaptation. Elles réussissent à répondre au vœu des bénéficiaires en équilibrant davantage le souci de reformatage de leurs dispositions sociales et la transmission d'un capital technique, la formation professionnelle. Il se peut que le domaine d'attribution joue comme un facteur décisif dans ce succès. L'analyse de la transmission du capital technique dans les entreprises à visée de lutte à l'exclusion et à la pauvreté éclairera davantage cet aspect. C'est l'objet de la troisième section.

8.2.3. La transmission du capital technique dans les entreprises de lutte à l'exclusion et à la pauvreté

Dans ces entreprises, la capitalisation technique des bénéficiaires acquiert une autre particularité. Celle-ci est due au fait qu'ils ne sont pas tous dépourvus de capital culturel institutionnalisé, c'est-à-dire des gens sans diplôme. En conséquence, ils ne sont pas toujours en majorité à l'affût d'un titre quelconque alors que leur trajectoire sociale ne concorde pas nécessairement avec le besoin de reformater leurs dispositions sociales. En d'autres termes, beaucoup d'entre eux ne sont pas des personnes culturellement marginalisées. Comme l'entend un dirigeant de *Mentore*, le parcours d'insertion de la grande majorité est motivé par le besoin de subsistance quotidienne dans le système qui ne reconnaît pas leurs acquis. Quatre entreprises de la catégorie, *Mentore*, *Reconnaissance*

immigrante, *Carte alimentaire* et *Aménageur* évoluant dans des secteurs différents, permettent de reconstruire le rapport de leurs bénéficiaires au mécanisme de transmission du capital technique.

Ces entreprises ont en commun un même public cible, les personnes immigrantes qui méconnaissent le marché du travail et/ou des descendants de deuxième génération. On les compte surtout parmi les gens qui ont particulièrement un besoin d'accueil, d'expérience de travail québécoise ou canadienne, d'orientation et de connexion ou de capital social. On en trouve d'autres qui ont déjà travaillé mais qui ont été au chômage ou à domicile pendant des années. C'est ce qu'a explicité un membre dirigeant de *Mentore* quand on lui demande si les personnes immigrantes présentent le même profil que la clientèle ordinaire d'insertion. Il a répondu qu'elles ont aussi des problèmes d'ordre sentimentaux ou conjugaux avant de s'attarder sur leurs caractéristiques culturelles. Certes, avance-t-il, on peut trouver en leur sein des gens ayant un niveau de scolarité primaire ou secondaire, mais les immigrants en majorité ont un diplôme. Bien qu'ils n'aient pas encore obtenu l'équivalence de leur titre ou de leurs études, ils ont besoin d'être placés en emploi pour survivre. Le constat est le même chez *Reconnaissance immigrante*. Nelly qui y intervenait au début de la deuxième moitié des années 2000 fait le récit de sa décapitalisation à l'arrivée au Canada en montrant comment les personnes immigrantes sont trompées par une politique migratoire attractive.

On a un bon nombre dans la communauté bangladaise. Ça se parle et s'est arrivé que les gens n'aient aucune idée de ce qu'ils vont faire ici. L'autre côté aussi qui est assez difficile, ce sont des gens qui viennent avec des diplômes et des diplômes et puis que ce n'est pas reconnu. Ils viennent en pensant qu'ils vont pouvoir trouver un travail là. Parce qu'on leur a dit : va là, tu vas trouver du travail. Et puis, non vous n'avez pas d'expérience Canadienne; non, le diplôme n'est pas reconnu. Ça, c'est assez difficile parce que tu te rends compte que les gens sont venus seuls, sont brisés psychologiquement face au travail parce qu'on leur a dit non trop de fois. Ce sont de bons exemples de clientèle qui vient et à qui nous essayons de trouver du travail. La plupart du temps on dirait que tu partes avec une idée et tu arrives là c'est complètement différent.

Certaines d'entre elles sont des bénévoles, c'est-à-dire des gens qui sont inscrits au parcours sans être financés par Emploi-Québec. Ce sont parfois des personnes inéligibles ou qui ne veulent pas rester sur la liste d'attente en raison de la gravité de leur situation

économique. Soucieux de s'insérer le plus rapidement possible, ils veulent avant tout avoir une expérience de travail québécoise pour accroître leurs chances d'embauche. Julienne, une autre intervenante de *Reconnaissance immigrante* précise le mécanisme de leur décapitalisation.

Lorsque ce n'est pas le refus de l'ordre professionnel, les 72 tests internes à passer, c'est à cause du racisme. Il y en a que c'est encore du racisme. Ça existe encore ! Pourquoi quelqu'un qui a des études et qui a une expérience de travail pendant 20 ans, ne peut pas trouver un travail ? Il y en a une qui est venue me voir, ça fait 20 ans qu'elle est infirmière, puis ils ne veulent pas l'engager. Pourquoi ? Elle vient parce qu'elle veut faire de cette formation. Pourquoi tu veux faire ça ? Parce que j'ai abandonné, je ne serai pas infirmière au Canada. C'est le cas de ceux et celles qui doivent se réorienter. (Julienne, intervenante)

Faute d'équivalence de leur diplôme et d'autres acquis pré-migratoires, ces personnes doivent, pour subsister, accepter leur sort et chercher à se recapitaliser en recevant une formation professionnelle quelconque dans un cadre de lutte contre l'exclusion. Mais, il ne faut pas douter de l'enjeu véritable de cette décapitalisation. L'entrée dans les entreprises d'insertion n'est pas juste un point de départ pour des nouveaux arrivants et autres, mais une certaine issue dans une trajectoire de précarité. Chez *Aménageur*, le parcours de ce public est décrit comme une tentative d'accès à la stabilité de travail et d'emploi. Avant de commencer leur parcours, souligne l'intervenante Vanie en réponse à une question sur leur expérience de travail antérieure au Québec, les bénéficiaires ont vogué d'agence en agence ou de manufacture en manufacture.

Ils ont fait beaucoup de *jobing* surtout avec les agences. Ils se sont ramenés soit de manufacture en manufacture, d'agence en agence, au niveau de l'expédition, de la réception, d'entrepôt. Beaucoup de *jobing*. C'est quand ils arrivent ici, dans un domaine qui est l'entretien ménager, qu'ils veulent surtout avoir la stabilité. Parce qu'ils sont allés se promener d'agence en agence, de place en place.

Selon l'intervenante, ces emplois très précaires qu'ils ont occupés ne durent que deux à trois mois. Elle précise qu'à leur arrivée à *Aménageur*, ils demandent un horaire stable. Dans l'ensemble, ces personnes ayant participé au parcours d'insertion dans les entreprises comme *Mentore*, *Carte alimentaire*, *Reconnaissance immigrante*, *Village restaurant*, au cours de la deuxième moitié des années 2000, étaient majoritairement des femmes

immigrantes ou des jeunes issus de l'immigration. Tandis que chez *Aménageur*, on a surtout rencontré des hommes. Indépendamment de leur qualification préalable, ces personnes immigrantes ou issues de l'immigration sont portées à acquérir les ressources générées par l'emploi de commis de service d'accueil, de caisse enregistreuse, de vente au détail, d'aide-cuisinier, couturier et couturière, agent d'entretien ménager, etc. Ces participants ont appris la connaissance du marché du travail, la tolérance au travail et à développer des attitudes valorisées dans le monde du travail. Ce détour *via* les entreprises d'insertion est un moyen essentiel afin de nouer aussi des contacts et des liens, bref d'accumuler de nouveaux capitaux, qui sont si indispensables dans le processus de distribution de positions sociales dans la nouvelle société. De même, la formation psychosociale acquise n'échappe pas à l'obligation de faire preuve de différentes attitudes préconisées, incluant le respect de l'autorité, et des aptitudes techniques. Dans le cas de *Mentore*, Ruisseau les énumère ainsi :

On va former sur la caisse enregistreuse. On va former aux services à la clientèle pour les gens en magasin. On va former sur comment placer des vêtements, ces genres de choses-là. À peu près on va placer 200 personnes, on ne peut pas en placer 250. Ce qui est à l'intérieur dans les premières zones, on est content sur un montant total. C'est que, à peu près ça 250 (Ruisseau, membre dirigeant de la *Mentore*).

Formés dans la vente au détail, notamment comme caissière, les bénéficiaires de *Mentore* sont orientés vers les emplois disponibles dans les magasins. Ceux d'autres entreprises sont dirigés dans les domaines d'aide-cuisinier ou de l'entretien ménager qui, selon plus d'un, sont généralement boudés par les Québécois et Québécoises d'origine. Ironie du sort, *Aménageur* et *Reconnaissance immigrante* sont les plus catégoriques des entreprises à affirmer que leurs participants maîtrisent un vrai métier. Il en est d'autant plus que, chez *Aménageur*, le salaire de base est considéré comme une source de motivation, ou d'*illusio*, c'est-à-dire le mobile de l'engagement, de l'intérêt des bénéficiaires. C'est donc le salaire qui crée le déclic professionnel parce qu'il est plus à même de sortir les intéressés de la pauvreté. Puisque cette entreprise est soumise à l'obligation du décret sur le personnel d'entretien des édifices publics de la région de Montréal, il paie bien au-delà du salaire minimum. Le salaire a donc une répercussion automatique sur le rapport au métier. Dans ce cas, ce n'est pas simplement le statut de travailleur qui mobilise les participants, leur

détermination est particulièrement marquée par la potentialité d'un revenu substantiel, plus susceptible de les mettre à l'abri de la pauvreté. C'est d'ailleurs un objectif déclaré de cette entreprise de permettre aux bénéficiaires de gagner un salaire nettement supérieur au salaire minimum dès leur formation. En 2008-2009, par exemple, ils gagnaient un salaire horaire de 14,35 \$ alors que leurs collègues qui travaillent au salaire minimum dans le marché du travail ou dans d'autres entreprises d'insertion étaient payés à 8,50 \$ l'heure. Cela dit, *Aménageur* a mis le salaire au cœur de sa stratégie afin qu'il soit vu comme source de motivation, d'*illusio* ou de déclic professionnel. La formation qu'elle donne se divise en trois catégories : une formation de base de six semaines au début payée au salaire minimum ; ensuite une formation dite de stage de 525 heures payées au salaire du décret ; et, finalement, une formation à la recherche d'emploi de 105 heures payées au salaire minimum. Ainsi, après être habitué au salaire du secteur, le retour au salaire minimum à la fin du parcours est très mal vécu, raconte un membre dirigeant.

Très mal (*rire*). Donc, ce qu'on fait nous, dans les dernières semaines du stage, on commence à les préparer : on les rencontre plus souvent. On les fait comprendre qu'ils vont temporairement retourner au salaire minimum. Ça fait mal un peu. Il y a des motivations battantes. Comme souvent, c'est un métier qui est assez humble même. Le bon travailleur, les bons chercheurs d'emploi vont, enfin rapidement, je dirais généralement vers la fin de la deuxième semaine, se trouver en emploi. Donc, on leur fait comprendre ça. C'est qu'il y a un type de démotivation parce que le salaire est moins bon. En même temps, ils savent que s'ils mâchent l'énergie, des fois, ils vont se placer. (Membre dirigeant d'*Aménageur*)

La « formation de stage » consiste à confier aux bénéficiaires des rôles d'exécution de contrats de travail dans les entreprises ordinaires. Sous la supervision d'un chef d'équipe, ils sont placés dans des postes de travail où ils sont amenés à vivre une transition entre le sous-champ d'insertion et le marché du travail compétitif. Payés alors au salaire du décret, ils exercent symboliquement un travail qualifiant dans lequel la mission de formation est articulée avec l'exigence de la qualité du service. Comme l'entend ce membre dirigeant, cela exige que le service soit compétitif puisqu'ils évoluent dans un grand marché.

« Ça fait 12 et 13 ans que nos clients sont avec nous. C'est que la mission est importante, mais la qualité du service est importante aussi. Mais, c'est dans la mesure qu'il est compétitif, il y a même 500 entreprises d'entretien ménager à

Montréal. Ces genres d'entreprises, je parle de la grosse qui embauche 5000 personnes. (...) Le cadre de compétition est la référence ».

En ce qui a trait au capital technique, formation au métier d'entretien ménager, elle consiste à apprendre, aux participants et participantes, ce qu'il faut faire et ne pas faire ainsi que les produits à utiliser. Elle est donnée par un formateur technique qui leur apprend « l'œil du métier », l'essentiel des savoir-faire de l'entretien ménager. À entendre l'informateur, c'est bien différent du fait de faire le ménage chez soi. Cette formation s'étend sur huit semaines et est suivie d'un test d'évaluation réalisé par un autre formateur qui lui présente des recommandations avant d'autoriser les apprentis à se rendre sur le terrain sous la direction d'un chef d'équipe. Ils sont formés au regard des attentes du marché du travail, notamment celles concernant la vitesse de productivité et l'efficacité. Certes, comme le rappelle Sultan, la productivité et la connaissance du métier sont vraiment importantes. Mais c'est un secteur dans lequel on embauche beaucoup de personnes sans formation pour une période probatoire de 280 heures. De plus, le marché exige d'autres compétences particulières comme le sens de l'initiative, l'autonomie, l'attitude responsable et surtout la connaissance des produits à utiliser. En cela, précise-t-il, avoir été formé chez *Aménageur* donne une position favorable sur le marché. Car, on tient compte du fait qu'ils ont développé des compétences sociales comme la ponctualité, l'assiduité au travail, le respect de l'autorité, etc. Ce respect est le fait de ne pas éprouver de malaise lorsqu'on reçoit des ordres ou des critiques, souligne l'intervenante. Aussi apprennent-ils le sens d'ouverture, la capacité d'écoute et de travailler avec autrui. Fort de ces récits, un membre dirigeant affirme sans ambages que le parcours confère aux participantes et participants un métier semi-spécialisé.

Moi, je te dirais qu'on a choisi ça parce qu'on se battait contre la pauvreté. Et je trouve la complexité du métier, la complexité de l'apprentissage qu'ils ont à faire. Ce n'est pas un prétexte, c'est une profession. C'est un métier pour les gens. Donc, ils gagnent leur vie avec ça. Dans ce domaine, j'en ai, ça fait 12 ans encore en entretien ménager ; ils gagnent leur vie. C'est un métier pour eux. Donc, non, ce n'est pas pareil que certaines autres entreprises qui en font le prétexte pour la formation, qui font prétexte à un volet plus personnel, à un volet plus social.

De plus, *Aménageur* se distingue des autres par la dotation d'un capital technique en matière d'entrepreneuriat à des participants qui veulent créer leur propre entreprise ou

devenir des travailleurs indépendants dans le domaine. Il est destiné à ceux qui ont un sens poussé de leadership et qui n'aiment pas trop suivre les donneurs d'ordre. Voici ce qu'en dit Vanie, l'intervenante.

Oui, on a beaucoup de leaders, des entrepreneurs. C'est effectivement si on est entrepreneur, on aime prendre le *lead*, on apprend à discuter le lead de quelqu'un d'autre. C'est que là qu'on travaille beaucoup en leadership, leadership positif et leadership négatif. Ce sont souvent des hommes très entrepreneurs qui savent ce que ça vaut. Mais les autres savent que c'est comme s'ils ne sont pas trop ouvert aux autres.

Selon Sultan, membre dirigeant de l'entreprise, ce sont des gens qui « n'aiment pas avoir des patrons. Ce qu'ils voient, c'est un métier qu'ils sont capables de faire. Ils disent souvent : « je pars pour ma petite business ». Pour les supporter, *Aménageur* leur transmet un capital technique de type gestionnaire : les apprendre à gérer un portefeuille et la clientèle. Voyant « qu'ils ont la flamme d'être autonomes », déclare ce dirigeant, l'entreprise entend « leur donner des ressources humaines, opérationnelles et matérielles dont ils ont besoin ».

Bref, dans la logique d'*Aménageur*, les interviewés considèrent d'emblée que les participants acquièrent d'autant plus un métier qui a de l'avenir qu'il y a de bons emplois dans le domaine, c'est-à-dire qui payaient entre \$14 et 20 dollars l'heure en 2008-2009. Ce salaire, poursuit l'intervenante, est celui du décret, mais ce qu'on gagne réellement « dépend du boulot qu'ils font. Les travaux légers, sont payés entre \$ 14 et 25 \$ l'heure. Les lourds, c'est la machine, c'est le décapage, se paient jusqu'à 65 \$ l'heure ». Ainsi, ceux et celles qui excellent peuvent gagner très bien leur vie. Il en ressort, conclut Sultan, que peu de participants et participantes ayant fait leur parcours ici abandonnent ce secteur ou retournent à l'école : « ils n'abandonnent pas ce domaine comme ceux qui ont fait leur parcours dans la restauration comme aide-cuisinier. Cela rejoint l'objectif de départ d'être dans un secteur porteur offrant la possibilité de sortie de la pauvreté ».

En somme, s'il existe une certaine similarité dans la conception de ces entreprises du reformatage de l'individu qui doit se produire, on constate une différence qui est sans doute liée au fait d'évoluer dans un secteur d'activités plus ou moins prometteur ou rémunérateur

par rapport à d'autres. Alors que celles comme *Mentore*, *Village Restaurant*, *Reconnaissance immigrante* et *Carte alimentaire* fonctionnent suivant la *Loi sur les normes du travail*, *Aménageur* — dont le fonctionnement est régi par la *Loi du décret sur le comité paritaire des édifices publics* — paye très au-delà du salaire minimum. Dans ce secteur, on peut opter pour être préposé dans l'entretien ménager commercial, dans l'entretien aux chambres et l'entretien ménager d'immeubles. Le champ d'entreprise d'insertion est restreint à la première catégorie tandis que les deux dernières relèvent des volets de l'économie sociale où l'on embauche d'anciens participants.

Cela dit, la stratégie de capitalisation technique ou professionnelle diverge selon l'entreprise. La *Reconnaissance immigrante* est dans une filière industrielle. Elle préconise plusieurs orientations à leurs participantes qui traduisent le besoin de polyvalence. Dans d'autres comme la *Carte alimentaire*, la spécialisation est censée valoriser même lorsque la polyvalence est la règle. En effet, chez la *Reconnaissance immigrante* (RI), dépendamment du programme suivi, les bénéficiaires doivent opter pour plusieurs choix conduisant à trois stages de deux semaines pour valider leur orientation de carrière en fonction de l'excellence de leur dossier. On y trouve un programme de pré-employabilité pour jeunes femmes adultes qui dure six mois et un programme mixte de formation technique plus avancée et de plus longue durée. C'est dans ce dernier que l'on vise principalement la transmission d'un capital technique proprement dit sous la forme d'un métier traditionnel. Comme l'entend Kathelyne, on y intègre toujours quelques hommes au nom de la mixité sexuelle. Car, dit-elle, « c'est bon aussi pour les femmes d'avoir aussi cette expérience », afin que les hommes puissent jouer un rôle de support au reformatage de leurs dispositions, à leur resocialisation. Ces femmes ont appris à être autonomes et indépendantes, c'est-à-dire à rompre pour de bon avec la dépendance vis-à-vis de la sécurité de revenu et à redéfinir leur projet au sein même de la famille. Selon Edzadie, un membre dirigeant, on leur enseigne qu'elles ont besoin d'un milieu de travail et d'un milieu de vie. Elles ont « besoin d'autre chose que de rester à cuisiner ». Ainsi, dit-elle, « avoir le métier et la confiance en soi, c'est avoir l'autonomie ». On les invite à s'ouvrir en vue de leur émancipation sociale qui ne peut s'obtenir qu'en participant au marché. Ainsi, on leur inculque que le marché du travail est le vecteur d'intégration, d'émancipation. Edzadie est incisive dans la promotion de l'activation des femmes: « vous savez, seulement les mères

dans la maison ne s'intègrent pas. Et pour nous, la clé de l'intégration, c'est l'emploi. Et quand tu ne travailles pas, tu ne t'intègres pas et tu n'es pas au courant de la société. » Dans ce combat contre l'exclusion et l'isolement des femmes immigrantes au foyer, Cathelyne étale ce qu'advient ou doit advenir avec la rentrée des mères dans le marché du travail :

« Une fois sur le marché du travail, ce n'est pas seulement tout ce que tu es capable de faire maintenant. C'est de t'occuper de ta famille, d'être autonome, de ne pas dépendre du gouvernement pour attendre ton chèque de bien-être social. Mais aussi le fait que tu as réussi ta démarche, c'est la fierté qui vient avec ça, puis l'autonomie ».

Comme le soutient l'informatrice, l'activation des femmes et, son corollaire, leur intégration dans la société québécoise sont la visée transversale de ces trois programmes. De ce fait, les places ne sont distribuées qu'à celles et ceux qui acceptent cette sorte de double engagement à intégrer le marché du travail et la société : « Le but ce n'est pas juste de travailler, c'est l'intégration à la société par le travail. Et l'intégration à la société veut aussi dire comprendre ce qui se passe », *affirme* Kathelyne

De plus, les chances d'accès à l'emploi après la formation sont aussi distribuées en fonction de l'excellence du dossier des concernés. En somme, les programmes sont pensés dans une perspective de rupture avec l'isolement au foyer et de resocialisation dans la société québécoise qui passe par la participation au marché. D'où le sens de cette exigence de s'intégrer au marché et à la société par le travail. Pour atteindre ce but, la RI intègre, dans son cursus de formation technique, les normes de productivité demandées dans son champ industriel. Elle prépare les apprenantes en conséquence. C'est la raison pour laquelle l'entreprise instaure une semaine de bénévolat dans son processus de recrutement afin de déterminer parmi les candidates celles « qui sont bonnes » pour le parcours. Ainsi, on s'assure, dès le début, de la mise en place d'un mécanisme de formation de l'éthos du travailleur et de la travailleuse de l'usine. Cela dit, la formation donnée par la *Reconnaissance immigrante* repose sur une problématique des femmes immigrantes dans une stratégie de lutte à l'exclusion et à la pauvreté. Elle essaie de leur donner une qualification technique pour les postes qu'elles peuvent sociologiquement occuper dans les manufactures, les milieux communautaires et les ventes au détail. Et cela, en les connectant

à un réseau de manufactures qui, désormais, semble reconnaître cette qualification. Cela se traduit actuellement par regain du capital symbolique de l'entreprise, c'est-à-dire de sa réputation et sa crédibilité. À croire l'intervenante Julienne, ce sont les entreprises de marché qui avaient l'habitude de refuser d'embaucher ses participantes qui appelaient, déjà en 2006, pour avoir des ouvrières.

Quant à la *Carte alimentaire*, son processus de capitalisation des participants repose sur un mode d'organisation du travail d'équipe appelée « plateau de travail et de responsabilisation sociale ». Dans le plateau, chacun a une responsabilité qui lui est propre bien qu'il y ait un responsable en chef. Ainsi, pense Razoteau, les jeunes se sentent valorisés de bout en bout. Et la clé du succès du travail dans cette entreprise réside dans la flexibilité de la formation dispensée en fonction du besoin de chaque participant et participante. Cela a permis de renforcer et de développer les dispositions sociales existantes chez eux et de les transformer en compétences spécifiques, en habitus professionnels. Suivant ce schéma, la dépossession sociale s'est produite dans le cadre des dispositifs de dévalorisation sociale systématique des individus. En renversant ces dispositifs avec la valorisation des concernés, on ne fait que stimuler leur capitalisation en leur permettant d'extérioriser leurs dispositions sociales. Voilà comment la *Carte alimentaire* procède pour la repossession des vaincus postfordistes.

Un jeune m'avait déjà dit qu'ici le problème le plus dur n'est pas à l'entrée du jeune à la *Carte alimentaire*, c'est à la sortie parce qu'on ne veut pas qu'on sorte. Vous comprenez. Moi, avant que quelqu'un me dise qu'il abandonne, je veux dire que ça me choque parce que nous, on n'abandonne pas. Si, lui, il va abandonner, on va lui prouver qu'il n'a pas raison d'abandonner. Et s'il faut, on va adapter notre plan de formation selon ses besoins à lui. Un exemple, idéalement, dans une pizzeria, on fonctionne en brigade. Il y a les brigades qu'on appelle le piano, les grillades et tout. Il y a les salades ; il y a le dessert. Chacun peut faire ces quatre brigades là bien. Mais si quelqu'un me dit : « moi les grillades, ça ne m'intéresse pas ; je n'en ai rien à foutre des grillades, mais le dessert m'intéresse ». On va le former dans le dessert. Puis, quand on va préparer son CV, on ne va pas l'envoyer à des restaurants qui font des grillades, font des pâtisseries, vous comprenez. Donc, on est à l'écoute de ces jeunes-là. L'important c'est ça. On est à l'écoute, mais aussi on veut provoquer en eux certaines choses, certaines compétences qu'ils ont, qui, souvent, ont été enterrées. On n'a qu'à enlever la poussière sur ces compétences-là. C'est souvent ça. C'est qu'en sortant ces compétences-là, les jeunes, c'est vraiment ça.

Le récit qu'il a fait d'un jeune qui a été un « chef de gang de rue » est un autre exemple spécifique de capitalisation ou de repossession des vaincus. Razoteau lui a demandé d'identifier sa principale qualité. Ce participant lui a répondu « je suis très bon au couteau ». L'aveu a révélé son talent de sculpteur qui a fait le succès du Service traiteur développé par la *Carte alimentaire*. Dans le même sens, il croit bon que les apprenants dans ce domaine saisissent le « sens de l'épicerie ». Pour ce faire, on leur demande de déterminer une préférence, par exemple, entre la vinaigrette et l'étalage. Sachant que cette personne veut travailler dans l'une ou l'autre option, elle doit développer les compétences nécessaires pour la vinaigrette ou comme étalagiste. On apprend à connaître donc les gens en fonction de l'orientation choisie et ils sont motivés à le faire. Cependant, chez la *Carte alimentaire*, on ne fait pas de pression outre mesure. Ils peuvent apprendre à leur rythme, mais en reproduisant ou en leur miroitant le plus possible ce qui se fait dans le marché du travail. Autrement dit, bien qu'ils soient amenés à extérioriser leurs propres habitus professionnels, ils sont aussi formés en fonction des besoins du marché. Par exemple, à quelqu'un qui veut être commis d'épicerie, on lui apprend à maîtriser des choses comme les *code barres* et autres.

La même affaire au niveau de mes commis d'épicerie. S'il ne sait pas comment fonctionnent les *code bar*, à quoi ça sert une boîte de cannage, ben, écoutez, c'est ça tout l'étalage. L'étalagiste sait remplacer les choses sur une étagère. Dans une épicerie, il y a tout un sens à ça. Donc, on le leur montre pour le faire. Donc, il faut que les jeunes s'inscrivent dans ce processus et ça les motive beaucoup. Ils savent qu'ils apprennent quelques choses effectivement. Puis nous, on leur dit de ne pas se presser dans leur apprentissage, je n'ai pas le souci, vous comprenez, je n'ai pas le souci sur l'attente. Parce qu'on y va au rythme de quelqu'un, ça ne me dérange pas. Apprends ce que tu dois apprendre. Prendre le meilleur de ce qu'on va te donner. Parce que c'est sûr et certain, tu vas les trouver sur le marché du travail. Ce qu'on essaie de faire le plus possible, c'est le miroir de ce qu'est le marché du travail, mais sans trop de rigueur, sans trop de façon de les pénaliser (Razoteau, membre dirigeant de la Carte alimentaire)

Comme ailleurs, la *Carte alimentaire* vise à projeter les personnes une fois recrutées dans l'avenir, à stimuler l'*illusio*, l'intérêt pour le travail. L'entreprise entend ainsi régler leurs problèmes du passé pour qu'ils puissent mieux se tenir debout dans l'avenir. Alors que l'on considère qu'un individu arrive dans l'entreprise d'insertion par hasard, on veut lui rendre le milieu sympathique sitôt qu'il se présente dans le lieu : « il a trouvé la place sympathique,

il a trouvé ça fun, il trouve l'entrevue correcte ». La seule chose, dès qu'une personne accepte de faire la démarche auprès d'Emploi-Québec et que son formulaire est accepté, on doit intervenir pour le maintenir, ajoute l'informateur. Puis, après six mois, ils en sortent avec des savoir-faire ou des connaissances techniques et des « connaissances transférables » ou sociales.

Bref, nous avons ici retracé le processus de capitalisation technique ou professionnelle dans les entreprises d'insertion de Montréal autour de la deuxième moitié des années 2000. Pour qu'ils investissent le champ économique, il faut que les concernés puissent faire valoir leur capital technique, c'est-à-dire leurs capacités ou habiletés à occuper des types d'emplois donnés. Entre les entreprises d'insertion, il y a des accords mais aussi de petites différences qui sont tout aussi significatives. Si elles s'accordent sur la transmission de capitaux susceptibles d'être valorisées indépendamment de l'entreprise et du secteur d'emploi, elles se différencient sur la question de transmission d'un métier qui, dans la logique théorique bourdieusienne, se comprend ici en termes de capital technique. Bien que, dans l'ensemble, les participants et participantes de toutes les entreprises acquièrent un certain capital technique dans l'exercice de leur job, il n'est pas toujours le cas en termes de rudiments d'un métier susceptible d'être valorisé individuellement et socialement sur le plan identitaire et celui de la reconnaissance sociale. Ce capital permet à la personne d'acquérir de l'importance sociale par l'usage positif qu'elle peut faire de son identité professionnelle.

Cet usage est moins évident dans les entreprises d'adaptation qui visent l'adhésion aux valeurs de travail et un modèle de travailleur, soit parce qu'on considère que le capital technique, le rapport au métier, est relatif à l'entreprise qui forme ses travailleurs à sa manière, soit parce que le secteur d'activités ou champ d'intervention de l'entreprise est peu prometteur ou très inadapté avec le champ économique dominant. De même, certaines des entreprises de requalification soutiennent l'idée que la capitalisation technique soit secondaire par rapport au sens et aux valeurs de travail. Mais, elles accordent beaucoup plus d'importance à sa transmission en considérant ou bien les exigences techniques d'une activité très prometteuse professionnellement, ou bien l'opportunité qu'ont les bénéficiaires de poursuivre leur formation dans le cadre d'un programme en milieu de travail (PAMT). Ce faisant, elles accordent plus d'importance au fait que les participants

sont prédisposés à faire valoir leur rapport au métier comme un capital acquis. Tandis que le capital technique, transmis dans les entreprises de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, sert d'abord à assurer l'entrée dans le marché du travail et la survie de nombre de participants. Il est tantôt considéré comme l'acquisition d'un vrai métier et, dans d'autres cas, plus modestement comme un mécanisme d'acquisition d'un capital informationnel et une preuve d'expérience québécoise. C'est ainsi que *Reconnaissance immigrante* et *Aménageur* affirment donner un métier à leurs bénéficiaires, d'autres comme *Mentore* fournissent avant tout un capital informationnel et une expérience de travail québécoise aux bénéficiaires. Le cas d'*Aménageur* qui se définit comme une entreprise qualifiante est éloquent. Les acteurs soutiennent que les participants et participantes sont formés au métier et ont acquis des habitus professionnels. Ils évoluent dans un secteur qui paraît leur offrir une possibilité de continuation dans le métier ou d'avancement professionnel. Il en est d'autant plus que le salaire constitue une source de motivation qui incite leur investissement dans le travail au sens d'*illusio*. Dans tous les cas, la capitalisation ne s'arrête pas dans la transmission du capital technique. Elle continue et acquiert de l'importance dans la transmission d'un capital informationnel et d'un capital propice à la recherche d'emploi.

8.3. L'acquisition d'un capital informationnel à la recherche d'emploi

Au sens de Bourdieu, la formation du capital informationnel est le processus en vertu duquel des individus sont dotés des informations pertinentes et utiles visant à contrer leur méconnaissance du marché du travail. Cette espèce de capital est complémentaire au capital spécifique et au capital technique ci-dessus présentés, lesquels permettent de distinguer les entreprises d'insertion par leur orientation. Elle peut être divisée en deux types : le capital informationnel lié à la connaissance du marché du travail et le capital informationnel lié à la recherche d'emploi et à l'embauche.

8.3.1. Le capital informationnel lié au marché du travail

Dans le cadre de leur parcours d'insertion, les bénéficiaires des entreprises d'insertion sont initiés au fonctionnement de la société et du marché du travail ou de l'emploi, de la santé et la sécurité au travail. Ils apprennent à connaître des pratiques en vigueur, des routines et

des trucs pouvant être fort utiles pour leur évolution professionnelle. Ils sont donc formés sur les us et coutumes, sur les normes du travail, dont la connaissance des droits et devoirs du travailleur ou de la travailleuse. Barbara qui intervient chez *Édit-Quartier*, par exemple, décrit cette initiation comme un processus d'acquisition de formations personnelles et sociales.

Il y a une formation qui se donne dans la salle de formation que le professeur occupe habituellement. Ce sont des formations personnelles et sociales. Comme là présentement, ils reçoivent une formation RCR (Cours de Réanimation cardiorespiratoire). Ils ont des fois des formations en gestion de conflit, sur le budget. C'est en groupe. Ce n'est pas moi qui donne ces ateliers-là RCR. En ça, c'est ma collègue untelle qui s'occupe de ça. C'était déjà là avant que j'arrive. C'est une formule qui est utilisée dans la majorité des entreprises d'insertion. Donc, c'est ça. Il y a un atelier sur les produits dangereux. Des fois, c'est relié au travail, des informations sur le chômage. Il y a eu le comité de logement ... qui est venu aussi. Il y a une formation sur la sensibilisation du monde des sourds parce qu'on avait des sourds ici. Moi, comme je disais tantôt, j'ai donné la formation avec ma collègue untelle.

Les personnes sont donc formées sur divers sujets qui touchent la connaissance générale, les droits des travailleurs et travailleuses, la préparation à l'embauche. Dans plusieurs entreprises, ils ont accès à des ressources leur permettant d'acquérir un certain capital linguistique par moyen de cours de langue, le français ou l'anglais, une formation civique, incluant la connaissance des droits individuels, une éducation sexuelle, des séances de travail sur la violence conjugale ou la violence faite aux femmes, des cours de mathématiques, notamment pour la connaissance de certains modes de calcul opératoire dans un secteur d'activités donné, etc., qui se donnent en partenariat avec des institutions comme une commission scolaire, etc.

Les bénéficiaires ont particulièrement reçu une formation à la recherche d'emploi qui détermine en grande partie l'évolution de leur trajectoire *post-parcours*. Plus d'un considère celle-ci comme un type spécifique de carrière professionnelle pour les précaires dans le contexte postfordiste⁶⁸⁶. En d'autres termes, la recherche d'emploi est devenue une

⁶⁸⁶ Voir Guy Standing (2017), op. cit. 395-396. Voir aussi Romaine MALENFANT, Andrée LARUE, Lucie MERCIER et Michel VÉZINA (2002), « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale », *Nouvelles pratiques sociales*, 15 (1), p. 111-130. À entendre les auteurs, « pour tous les travailleurs précaires, la recherche d'emploi devient une préoccupation constante durant les périodes sans emplois et mêmes

activité presque à temps plein à laquelle aucun travailleur précaire ne peut se soustraire qu'au risque de basculer dans une situation d'exclusion sociale. Cette obligation de posséder ou de maîtriser ce « métier » s'impose comme un domaine typique de formation dans lequel il faut être assez expert si l'on veut garder active sa trajectoire professionnelle⁶⁸⁷. En raison de son enjeu central pour les entreprises d'insertion, cette formation est une des plus systématiques donnée aux bénéficiaires. Il s'agit du placement en emploi qui révèle, en dernière instance, la réussite ou non de la mission de l'entreprise.

Rappelons que les entreprises d'insertion ont un quota de placement en emploi qui les lie à Emploi-Québec. Nos données suggèrent que ce taux de placement varie selon l'entreprise. Il est sans doute fonction des caractéristiques du public cible. Au moment de l'enquête, au cours de la deuxième moitié des années 2000, il était de l'ordre de 50 % pour *Restauration santé* qui embauche une main-d'œuvre difficile, éprouvant des problèmes particuliers, et de l'ordre de 70 % pour d'autres comme *Village restaurant*.

Cet enjeu se double d'un autre, la mission de redonner au bénéficiaire le pouvoir dont il est dépossédé. C'est particulièrement sur le marché du travail ou de l'emploi que ce pouvoir doit véritablement se révéler fonctionnel pour marquer la différence avec le passé. Cet impact positif du parcours sur l'évolution de la trajectoire sociale et professionnelle des bénéficiaires dépend du capital acquis. Mis à part le capital spécifique et le capital technique, ceci inclut le double aspect du capital informationnel, à savoir la connaissance du marché du travail qui passe par l'accès à des informations pertinentes et utiles, la préparation à la recherche d'emploi et à l'embauche.

8.3.2. Le capital informationnel lié à l'embauche : le *curriculum vitae* et les personnes de référence

On ne dira jamais assez que la capitalisation à l'embauche est le maillon fort des entreprises d'insertion. La façon dont elles encadrent leurs bénéficiaires en témoigne. Le succès de cet

lorsqu'ils sont en emploi si l'occasion se présente de décrocher ailleurs un contrat de plus longue durée » (p. 120).

⁶⁸⁷ *Ibid.*

investissement est très lié au fait de doter ces derniers d'un cv bien monté et de personnes de référence, deux éléments essentiels au dispositif d'embauche. Ils sont d'autant plus importants pour le public cible que les jeunes sont habitués à quitter leur job antérieur en mauvais terme ou sur un saut d'humeur et les personnes immigrantes sont novices et isolées. D'un côté, nombreux sont les jeunes qui ne savent pas préparer un *curriculum vitae* et qui ne peuvent pas donner leur plus récent employeur comme référence. En terminant leurs parcours d'insertion, ils en sortent avec un capital acquis en la matière. À entendre la réponse de Jacques, membre dirigeant d'*Écoplus*, à la question au sujet de qu'est-ce qui peut rendre son travail plus facile, il répond : embaucher une agente de recherche d'emploi pour accomplir un « travail énorme ».

Bien, c'est la partie de recherche d'emploi. Cette personne devra répondre à la clientèle, surtout au niveau de la recherche d'emploi, avant que le parcours finisse. Créer leur cv, faire des lettres de présentation, faire des visites d'entreprises, etc. Faire une banque d'entreprise qui veulent accepter, des fois, de faire faire des stages avant que le parcours se termine, voir à combler les manques dans cette partie-là de travail. C'est la partie que, présentement, je ne peux pas faire parce que je n'ai pas le temps. Ça demande vraiment une implication à 100%. Il faut qu'elle prenne les contacts, fasse visiter, voir les intérêts des jeunes. C'est un travail énorme, une partie importante qu'il ne faut pas négliger. Parce que quand ils ont fait 4, 5 mois, le monde a développé des attitudes, des comportements, je pense que ça fait miroiter un grand espoir d'aller confirmer leur choix dans des stages.

Selon Jacques, l'entreprise d'insertion peut même envisager de payer le salaire du stage des bénéficiaires dans le secteur privé afin que l'employeur puisse découvrir leur capital spécifique. On va leur donner l'opportunité d'aller faire « un ou deux mois de stage payé par leur subvention, faire un stage en entreprise qui va permettre de faire dire à l'employeur : regarde, c'est un bon petit gars, il est travaillant, je vais le prendre, je vais le former. Tu sais, c'est ça qu'on vise dans le fond. C'est faire la démonstration que les jeunes peuvent apprendre autrement que par l'école ». Car, pour lui, ces jeunes n'ont pas le capital social adéquat. En répondant à la question « croyez-vous que les jeunes aient du soutien, de bons réseaux dans leur environnement ? », ce dirigeant affirme :

Moi, je pense qu'ils vivent beaucoup de solitude. Pis, peut-être que les amis ne sont pas toujours de bons amis. Puis, il y a de l'isolement. Tu sais, quand il a fait beau une fin de semaine, un de mes jeunes dit : j'ai joué au *Nintendo* tout seul, toute la fin de semaine. T'es pas sortie dehors ! Non, ça ne tenait pas. Il doit être seul comme ça.

Quant à Édouard, à titre de formateur à l'entreprise, il met en exergue les apports en capitaux dont ces jeunes bénéficient au cours du dernier mois pour qu'ils puissent s'insérer dans le marché du travail.

Quand ils sont ici, c'est surtout vers la fin, on les incite à chercher du travail. Ils ont des journées payées pour la recherche d'emploi. C'est le dernier mois. Il y a tant de journées qui leur sont allouées pour la recherche d'emploi. Avant ça, ils ont de l'aide pour faire leur cv, mettre ça à jour, pis les formations sur comment affronter leur futur employeur. C'est dans leur dernier mois de parcours.

Dans la même veine, Murat, un autre formateur, affirme qu'il ne commence généralement à recevoir des appels des employeurs demandant de référence pour les jeunes qu'environ six à huit mois après la fin du parcours d'insertion.

« Il y en a beaucoup qui ont trouvé du travail. J'en ai qui ont eu un peu de la misère au début après être partie d'ici. Mais, j'ai reçu des téléphones après 6 mois, 8 mois après qu'ils étaient partis pour avoir des références pour Untel, Untel. Il s'était présenté et j'ai donné les références que moi j'avais. Honnêtement, je n'ai jamais essayé de vendre quelqu'un pour le faire travailler spécialement. J'ai toujours été assez honnête, assez juste avec la description que j'en faisais. Pis, la personne revenait ici 2, 3 mois après et il était content. Il avait eu une bonne job. Pis, il travaillait » (Murat, *Écoplus*).

Dans la même catégorie d'entreprise d'adaptation, Jeannette, membre dirigeante de *Timarché*, renchérit en retraçant la situation des personnes immigrantes et d'origine immigrante qui ne savent pas où commencer. Faute d'expérience québécoise ou canadienne, le parcours d'insertion s'impose à elles comme un bon point de départ pour l'acquisition d'un capital expérientiel et faire face aux discriminations sociales.

Si on prend toutes les entreprises d'insertion, il y a toujours un bon pourcentage d'ethnie parce que souvent ils arrivent ici, ils sont démunis. Ils ne savent pas trop par où commencer et ils ne peuvent pas nécessairement se trouver un emploi dans le privé parce qu'on s'entend qu'il y a des contraintes. Les gens, il faut qu'ils aient de l'expérience pour travailler. Fait qu'en passant par ici, ils n'ont pas besoin d'avoir de l'expérience. Fait qu'ils peuvent commencer ici, acquérir un petit six mois d'expérience et voir ce qu'ils veulent faire réellement au Québec. C'est sûr qu'il y en a que ça fait longtemps qu'ils sont ici. J'en ai qui sont nés ici ou ils sont arrivés depuis un an, deux ans. (Jeannette, Membre dirigeant de *Timarché*)

Bref, les entreprises d'insertion permettent aux jeunes décrocheurs, aux personnes immigrantes et leurs descendants d'acquérir leur cv comptabilisant leur capital d'expérience de six mois au Québec. C'est un élément essentiel dont ils ont besoin pour faire face aux contraintes institutionnelles. Dans les entreprises de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, ce capital acquis est aussi fondamental. Kathelyne, intervenante chez *Reconnaissance immigrante*, abonde dans le même sens. Même si les personnes immigrantes arrivent « avec des cv impressionnantes », dit-elle, elles restent bloquées pour cause de référence personnelle.

Plusieurs viennent avec une expérience de travail non canadienne, ils ont de la difficulté à se trouver du travail. Ils ont quand même des cv impressionnants. Ces gens-là, c'est sûr qu'on essaie de les aider avec les références, de leur trouver de l'emploi, de faire des sessions d'information sur comment faire un cv, comment acquérir de l'expérience de travail canadienne, qu'est-ce que les employeurs canadiens recherchent, des choses comme ça.

Pour Edzadie, membre dirigeante de l'entreprise, la question du cv et de la préparation d'entrevue d'embauche est cruciale bien que les services spécialisés en la matière soient pléthoriques. Faute d'être structurés, ils n'empêchent pas les personnes venant de l'étranger de « se perdre facilement ». Les immigrants et les immigrantes ne sont pas encadrés. Ils prennent beaucoup trop de temps pour connaître les rouages du système. Par exemple, dit-elle,

Pour quelqu'un qui entre ici, il y a beaucoup de services spécialisés en préparation d'une entrevue de travail, d'un CV, de stage, sauf que ce n'est pas bien structuré. Par exemple, pour une personne immigrante qui arrive aujourd'hui, il y en a une dizaine de services qui peuvent l'aider. Ok, on sait que cette personne-là va entrer ici, d'une façon obligatoire, moi je dis, pas optionnelle.

Dans un tel cas, cette personne va perdre au moins deux ans pour essayer de pénétrer sans succès les rouages du système à Montréal parce qu'il « n'est pas encadré ». Car, ajoute-t-elle, « pendant 3 mois, il va utiliser ce service, après un autre service, il va décider d'aller étudier, après autre chose. Il faut absolument avoir un système, une structure qui dit, tu viens ici, au Québec, à Montréal ou à Trois-Rivières, ton parcours c'est ça ». Ainsi, faute d'encadrement, soutient Edzadie, ce sont les intervenantes des entreprises d'insertion qui

essaient d'éviter le pire en venant en aide aux personnes immigrantes. Suivant le récit d'expérience de *Reconnaissance immigrante*, elles appuient autant les femmes immigrantes que leur mari.

C'est nous, l'intervenante, qui parle avec la femme qui dit : moi j'ai tel ou tel problème. On essaie d'aider comme on fait une référence pour le mari d'une femme pour aller trouver un emploi. On fait le lien entre l'employeur et l'employé, et la personne. On fait la simulation d'entrevue et tout, pour aider. On fait tout ça à *Reconnaissance immigrante*. Quand on organise des séances d'information et tout ça, on fait des partenariats, des collaborations avec les milieux, les employeurs et on envoie le mari pour aller travailler. Et quand madame dit qu'elle a des problèmes avec ses enfants, on essaie de trouver quelque chose pour les enfants. On essaie d'intervenir.

Il est de même à la *Carte alimentaire*. Les bénéficiaires ont été diversement capitalisés au cours du parcours. En plus d'avoir eu des techniques d'entrevue, d'avoir reçu un accompagnement individualisé pour monter leur cv, ils partent avec un certificat qui comptabilise toutes les ressources associables en théorie à des espèces de capital dont ils sont dotés. Selon le membre dirigeant Razoteau, l'obtention d'un *curriculum vitae* bien monté est un élément fondamental qui fait toute la différence avec leur parcours antérieur lorsqu'ils se présentaient devant l'employeur avec les mains vides. Le cv leur confère un niveau d'importance sociale qui rehausse autant leur estime de soi que leur confiance en soi.

Le problème, c'est qu'on commence par montrer ces jeunes comment faire un cv. D'accord. Parce qu'on ne peut pas demander à un jeune de faire un cv. C'est qu'on leur montre comment faire un cv. Dans ce cv, c'est marqué six mois de formation avec un certificat. L'employeur qui le reçoit dit : bon, tu as une chance. Mais avant, il y en a qui se présentent là, un matin, tout ce qu'il connaît, c'est son adresse et son numéro de téléphone. C'est toute la différence. On lui a montré comment faire une entrevue avec l'employeur, il a de l'assurance.

Selon Razoteau, c'est un processus qui a été mis en branle dès le premier jour. Toute l'attention a toujours été convergée vers cette étape cruciale qu'est la transition vers le marché du travail. La simulation d'entrevue est un autre élément central de ce processus de capitalisation qui a armé les bénéficiaires pour la conquête de l'emploi.

À la fin, c'est effectivement de se trouver un emploi. Parce que là, nous, pendant six mois de temps, on leur a tout dit que chacune des journées c'est pour cette dernière

étape là. Donc, dans les deux dernières semaines de leur formation, on les retire du plateau d'apprentissage. Et là, on les montre comment faire leur cv, passer chez l'employeur, aller passer des entrevues. Pour eux là, tant qu'ils sortent de là, puis, qu'ils arrivent ici, parce que j'ai déjà vu une jeune fille à l'automne passé, quand elle est venue de sa première journée, elle avait quatre (4) jobs. Ça n'était jamais arrivé avant.

Bref, dans leur préparation à l'embauche, les bénéficiaires acquièrent cinq types de ressources essentielles qui jouent un rôle déterminant dans l'embauche : la dotation d'un cv qui met en exergue les atouts majeurs de la personne ; son capital expérientiel, c'est-à-dire les savoirs pratiques cumulés dans le temps et susceptibles d'être connus comme une expérience de travail significative ; les personnes de référence ; les techniques de recherche d'emploi et les techniques d'entrevue. Cette formation au capital informationnel est particulièrement transmise dans la dernière étape du parcours consacrée à la recherche d'emploi et à la préparation à l'embauche qui s'étend généralement sur le dernier mois. À entendre les récits de pratique d'acteurs, ce n'est jamais un moment d'enthousiasme pour les bénéficiaires. Au contraire, ils l'ont vécue avec beaucoup d'inquiétude comme un basculement vers l'inconnu, dans l'instabilité ou la précarité malgré les capitaux acquis. Karla qui intervient chez la *Carte alimentaire* souligne que c'est un moment d'anxiété pour les bénéficiaires. Alors qu'on commence à préparer la recherche d'emploi dès le premier jour, dit-elle, ce n'est qu'à la fin qu'on y met toute l'emphase.

À la fin, je vous dirais que ce soit quelque chose que je travaille beaucoup avec eux. Parce que c'est une étape de l'anxiété justement que ça se termine. Puis, ils vont se retrouver devant l'employeur. Je dirais qu'on commence à travailler la fin du parcours à partir de la première journée parce qu'on parle toujours en fonction de ça.

Vanie décrit son récit d'expérience avec les bénéficiaires d'*Aménageur* comme une situation d'inquiétude et d'inconfort. Ils se voient sans doute en train de retourner dans l'instabilité.

Ils sont inquiets là. La plupart sont très déçus. Ils sont déçus parce que, vraiment pendant le stage, ils sont habitués à travailler avec l'équipe. C'est plus qu'un participant, il est habitué à la même place à faire de la routine. Mais non, là, il y a un échange d'emploi. Ils sont déçus parce qu'il y a un peu là le confort. Ils l'ont plus là. C'est l'inconfort et c'est l'inconnu. Où, si je m'en vais, je vais trouver un

emploi ? Il faut que je retrouve un emploi. L'inquiétude, c'est que, oui, la majorité est très inquiète. C'est pour cela qu'on les prépare un mois d'avance.

Cette inquiétude rejoint la critique d'Eme et Laville qui considèrent que les entreprises d'insertion instituent le provisoire⁶⁸⁸. Que les bénéficiaires le désirent ou non, ils doivent quitter le parcours après six mois pour aller vers l'inconnu. En raison de cet inconfort, la transition vers le marché du travail doit être préparée de façon très adroite. On prépare psychologiquement ces bénéficiaires à faire face à leur devenir professionnel *post-parcours d'insertion*. Dans le cas d'*Aménageur*, l'incertitude est doublée d'une perte substantielle de revenu puisque, durant ce mois, ils vont être payés au salaire minimum qui équivaut à un peu plus de 50 % de leur revenu au salaire du décret sur le personnel d'entretien des édifices publics de la région de Montréal en vigueur en 2008-2009.

Un mois d'avance, je leur dis qu'il vous reste un mois avant la recherche d'emploi. C'est sûr qu'on va parler là-dessus, ok. Tu vas arriver. La première journée, ça va sembler à ça, ne t'inquiète pas. Tu ne vas pas rester enfermé trois semaines et demie dans les locaux. Tu vas cogner aux portes des employeurs auxquels tu veux travailler. Tu vas aller, on va te préparer. C'est sûr qu'ils ont des craintes effectivement. Un mois avant, on revoit le budget. Il faut que tu le gardes des sous parce que, dans telle paie, tu ne vas avoir qu'un peu plus de 50 % du revenu. Ça va diminuer. (...) Qui que ce soit, vous êtes très chanceux, vous allez avoir une recherche d'emploi payé là. Je ne connais jamais une recherche d'emploi qui est payé.

Compte tenu des enjeux, on peut penser que les différences de capitalisation en la matière sont minimes entre les entreprises bien que la durée de la préparation à la recherche d'emploi varie selon lune et l'autre. Alors qu'elle s'étend généralement sur un mois, *Écoplus* l'échelonne sur un mois et demi contre deux semaines chez *Édit-Quartier*. On peut aussi présentement avancer que ce processus est davantage explicité ou étayé chez certaines entreprises. C'est le cas d'*Écoplus*, par exemple où, sitôt arrivé à ce stade, une agente de liaison a pris la relève du formateur technique afin d'organiser cette transition vers le marché du travail et, le cas échéant, le retour aux études. L'intervenante Juliette présente cette étape de préparation à la recherche d'emploi comme une phase décisive où l'on cherche vraiment à systématiser les capitaux acquis que seule l'analogie avec le sport de

⁶⁸⁸ Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE (1999), Op. cit.

combat permet de rendre raison. En effet, les jeunes sont entraînés rudement à préparer leur *curriculum vitae* et leur lettre de motivation, à réaliser des entrevues filmées, etc. Selon elle, on peut aller jusqu'à accompagner une personne en entrevue chez l'employeur potentiel.

L'agente de liaison a suivi de façon un peu plus retirée nos employés au long de leur parcours. Mais, on la nourrit d'information pour qu'elle puisse les connaître et, à la fin, c'est vraiment un mois et demi de démarche d'emploi. Tu vas où, comment, entrevue filmée, méthode dynamique de recherche d'emploi, cv, lettre de présentation. Ça peut aller jusqu'à aller, avec le jeune chez l'employeur, assister à l'entrevue. Ça, c'est déjà fait, si un jeune n'est pas capable de cibler des domaines, etc. pour qu'ils sortent d'ici avec une job. C'est comme le but. Qu'ils le maintiennent et qu'ils aient appris des choses au long du parcours pour la maintenir » (Juliette, Intervenante psychosociale).

En ce sens, *Écoplus* est un cas exemplaire. Elle n'est pas seulement représentative des entreprises d'adaptation, mais de l'ensemble. On ne le dit jamais assez qu'aucune entreprise ne peut lésiner sur cette question étant donné que l'évaluation de leur mandat y repose fondamentalement. Ce qui compte pour Emploi-Québec, c'est le taux de placement en emploi et son corollaire, la baisse proportionnelle du taux de prestataires d'aide sociale. Muraille, un membre dirigeant d'*Avenir* a clairement exposé le principe. Selon lui, la conception d'Emploi-Québec de l'insertion diverge diamétralement en la matière avec celles des entreprises d'insertion. Alors que, pour le mandataire, « un jeune qui trouve un travail pour une journée, même pour une seule journée post-programme a réussi son insertion », c'est bien le contraire pour l'entreprise d'insertion. Pour celle-ci, cette réussite est atteinte « si le jeune rompt avec la drogue, l'alcoolisme, règle son budget et sa dette, change des habitudes de vie, des comportements physiques ou sociaux, acquiert la confiance en soi, l'estime de soi. Et cela même s'il ne trouve pas un travail après son parcours. ». En d'autres termes, l'un assimile la réussite à l'activation et l'autre à la resocialisation. Cela dit, l'entreprise mandatée peut bien avoir son point de vue, mais ceci n'est pas toujours imposable au sens du mandat qu'Emploi-Québec lui a octroyé. Sachant qu'elle doit être évaluée principalement sur le taux de placement en emploi, l'entreprise concentre l'attention de façon systématique sur cette étape finale qu'est la recherche d'emploi. La rigueur est vraiment de mise chez *Écoplus*. Aucun aspect de cette formation

n'est pris à la légère ou laissé au simple désir du participant ou de la participante. Comme l'entend un formateur technique, la stimulation d'entrevue, incluant le genre d'habillement, les postures à adopter, etc. sont finement travaillés avec les intéressés pour augmenter leur chance de succès. Et, de fait, les résultats ont atteint un taux de placement en emploi de 80 à 85 %.

« Vers la fin, on a des pratiques d'entrevue pour un futur emploi. Fait qu'ils pratiquent avec le CREP (Centre de Ressources éducatives et pédagogiques). Il y en a aussi avec une intervenante d'ici. Ils font des similis d'entrevue à répondre aux questions qu'un employeur pourrait leur poser. Comment s'habiller, les postures, quoi dire, quoi pas dire. C'est ça, pour maximiser leurs chances d'intégrer. Pis, ils ont des journées de recherches d'emploi qui sont payées par ici. Il faut qu'ils nous arrivent avec tant de nom pis des applications ou des cartes. Il faut qu'il ait un minimum, je pense, de cinq démarches d'emploi dans la journée pour que la journée soit payée. S'ils n'arrivent avec rien, s'ils sont restés sur leur divan chez eux, dans ce temps-là, on ne paye pas. On s'en fait peut-être casser des vites aussi. Ils ramassent les cartes un peu partout. Pis, c'est pas trop dure. Mais je ne pense pas que c'est si pire que ça. Sinon on aurait moins de 80, 85 % de réussite.

Le même constat est fait dans les entreprises de lutte contre l'exclusion et la pauvreté. C'est le cas chez la *Carte alimentaire* où on essaie de consigner tous les capitaux acquis pendant la durée du parcours dans le *curriculum vitae* des bénéficiaires. Comme l'affirme un dirigeant de la *Carte alimentaire*, après six mois, ils en sortent avec des savoir-faire et des « connaissances transférables », munis d'un certificat dans lequel est noté qu'ils ont eu une formation de six mois, soit 910 heures d'expérience. Ils ont appris à passer des entrevues et ont reçu tout l'accompagnement qu'il faut. Et c'est là que réside toute la différence avec d'autres gens de la même catégorie sociale qui n'ont pas eu cette opportunité d'un parcours d'insertion.

Ils sortent avec six mois de formation dans chacun des plateaux, comme j'ai dit tantôt. On leur donne, nous, une attestation dans laquelle, dans notre plan de formation, c'est noté tout ce qu'ils ont appris, des connaissances transférables. Donc, on va tout identifier sur une feuille, toutes ces connaissances. (...) Comme je vous disais tantôt, au service traiteur, il y a quelqu'un qui était bon au couteau, il savait comment faire quelque chose. Puis, effectivement, il est embauché par quelqu'un dans un grand hôtel à Montréal. Puis il s'occupe des services traiteurs. Donc, ça vous donne une idée quelque part. Ça donne des résultats.

À l’instar de la *Carte alimentaire*, tous les bénéficiaires des entreprises de lutte à l’exclusion et à la pauvreté, comme toutes les autres d’ailleurs, sont préparés pour la dernière étape de capitalisation. Il s’agit de leur faire maîtriser les postures d’entrevue, la communication de leurs idées, de savoir comment répondre à des questions, d’apprendre à négocier l’emploi, etc. Chez *Reconnaissance immigrante*, cela dure un mois, de 8 h à 16 h, tous les jours, raconte Marianne. La formation donnée porte autant sur « l’attitude à observer en entrevue, les relations professionnelles, le comportement au travail, la gestion du temps, la gestion des conflits avec les confrères, etc. ». On accorde une attention spéciale à la préparation du *curriculum vitae*. Chez *Mentore*, le dernier mois est très achalandé avec deux journées payées de recherche d’emploi par semaine à condition de donner la preuve d’avoir au moins rencontré une quinzaine d’employeurs par jour et de passer des entrevues. Le résultat est palpable. Si on s’appuie sur les critères établis par Emploi-Québec et évoqués ci-haut, 90 % sont insérés dans le marché du travail après leur parcours.

Ces gens qui trouvent de l’emploi, on les aide à la recherche d’emploi. Ça peut être n’importe où. Ça peut être chez *Werner* ; ça peut être dans un restaurant. On va regarder s’il y a un emploi disponible. Les dirigeants les aident. Quand ils arrivent en fin de leur parcours en six mois, ils ont deux journées par semaine payées pour faire des recherches de l’emploi. Ils doivent rencontrer 15 employeurs par jour ; passer des entrevues. On se dirige jusqu’à trouver un emploi. On place 9 personnes sur 10. (Membre dirigeant de la *Mentore*)

N’ayant pas de base de données d’employeurs, l’entreprise recommande la lecture de journaux comme un mécanisme de recherche d’emploi qu’elle apprend ses participants et participantes. Dans le cas de la *Carte alimentaire*, les participants sont retirés du plateau de travail durant les deux dernières semaines afin qu’ils puissent se consacrer uniquement à la formation à la recherche d’emploi. Ils sont donc préparés en ce sens et sont confiants, affirme Razoteau en 2009. « J’ai déjà vu une jeune fille à l’automne passé, quand elle est venue de sa première journée, elle avait quatre (4) jobs. Ça n’était jamais arrivé avant. » De plus, ce dirigeant mentionne plusieurs cas de « *success stories* », des personnes qui ont décroché de bons emplois capables de les sortir de la pauvreté. Cette dame en est une. Lorsqu’elle revenait dans l’entreprise pour faire part de sa progression, elle gagnait 1000 \$

par semaine. Selon ce membre dirigeant, elle avait une capacité d'apprentissage extraordinaire, mais qui n'avait jamais été exploitée :

« D. qui est un excellent formateur au niveau de la restauration l'avait poussée vraiment. Cette jeune fille avait une capacité d'apprentissage qui était énorme, qui n'avait jamais été exploitée. Quand on les voit sur un plateau, nous, on leur donne le maximum. »

Selon le dirigeant, il y a d'autres cas de *succes stories*, dont une autre dame qui est devenue gérante d'un marché d'une chaîne de magasin, etc. Dans cette catégorie, il pense à insérer tous les participants et participantes qui accèdent à une certaine stabilité d'emploi, dont 40 % du personnel permanent de la *Carte alimentaire* elle-même qui ont fait partie des cohortes antérieures. Ces cas de *succes stories* sont des participants et participantes qui sont parvenus à un niveau de capitalisation exemplaire de sorte qu'ils symbolisent une histoire de réussite sociale. En somme, *Carte alimentaire* connaît apparemment un succès retentissant, croit le dirigeant, puisqu'elle arrive à placer 75 % de cette force de travail formée en emploi dans le marché du travail.

En somme, dans toutes les entreprises, il existe un dispositif de dotation en capital informationnel, le capital culturel incorporé, qui permet aux participants d'avoir accès à des informations sur des sujets divers. On parle d'une « formation sociale » qui se donne en partenariat avec diverses institutions. Cela se fait en synergie avec l'acquisition d'un capital spécifique, les dispositions professionnels, et d'un capital technique, la connaissance de certains rudiments d'un métier. Ce processus culmine en un processus de capitalisation en matière de préparation et de recherche d'emploi. Indépendamment de leur orientation tournée vers l'adaptation, la requalification et la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, il y a une détermination systématique à pouvoir les bénéficiaires en capital informationnel garantissant leur embauche. Il s'agit de les armer psychologiquement pour « aller cogner à la porte des employeurs », de posséder des techniques de communication pour réussir une entrevue d'embauche, etc. Cette espèce de capital complète le capital spécifique et le capital technique et s'aligne à un quatrième qui prend toute son importance dans ces entreprises, le capital social indispensable à l'embauche.

8.4. De l'accès au capital social et aux ressources communautaires

Le fonctionnement des entreprises d'insertion repose en grande partie sur la mobilisation du capital social, entendu au sens de Bourdieu comme la mobilisation des ressources actuelles ou potentielles, liées à un réseau durable de relations, de connaissance et de reconnaissance mutuelle plus ou moins institutionnalisée, qu'un individu ou un groupe dispose à un moment donné. Comme montré précédemment, elles émergent d'un tissu d'organismes et de relations sociales formant son milieu d'encastrement social d'où elles tirent une part importante de leur clientèle, leur part de marché. Alors que le recrutement de leur main-d'œuvre, des bénéficiaires, y est basé assez fondamentalement, l'exécution de sa mission de support aux personnes en difficulté ou confrontées à de grandes urgences en dépend beaucoup. La gouvernance même de l'entreprise reflète cette mobilisation du capital social. Un membre dirigeant du collectif en parle en termes de l'énergie de l'organisme à faire des représentations politiques et institutionnelles pour faire connaître et faire valoir ce qu'il fait.

« Alors, l'énergie qu'on met est peut-être moins important à certains niveaux, le message passe d'une façon plus efficace. Ce souci est dû à la conjoncture mais aussi au fait que les entreprises et le collectif ont pu monter un réseau de partenaires qui appuient cette démarche. On a des partenaires tant institutionnels, communautaires que dans l'entreprise privée. Parce que les employeurs trouvent ça très intéressant d'avoir des liens. Alors, les conseils d'administration des entreprises d'insertion sont souvent composés de cette mixité du monde du social, du monde de certains trucs gouvernementaux, des CLSC, mais tu vas avoir du monde du privé qui s'intéresse. »

En d'autres termes, toute la stratégie d'action des entreprises se base sur le capital social. Mais, ce qui est acquis par l'entreprise est aussi bon pour leurs bénéficiaires qui doivent avoir accès à diverses ressources du communautaire et du marché de l'emploi. C'est à l'analyse de ces deux derniers sens du concept qu'on consacre cette section. D'une part, l'efficacité de secours urgent de ces entreprises est liée à leur capacité de connecter leurs bénéficiaires à des ressources utiles de façon à stopper tout risque de désaffiliation, qui est nécessaire et indispensable à l'insertion sociale. D'autre part, dans la mise en œuvre du travail ou de l'emploi comme mécanisme de distribution de positions sociales, le capital social joue un rôle crucial. Il permet non seulement d'avoir accès au « marché caché » de

l'emploi, aux offres d'emploi non diffusées au grand public, mais aussi de crédibiliser les demandeurs et demandeuses d'emploi et de valoriser leur capital, qu'il s'agisse du capital culturel institutionnalisé, le diplôme, qu'il s'agisse d'un capital culturel incorporé, à l'instar du capital spécifique fabriqué dans le parcours d'insertion, notamment à travers ce qu'on appelle communément l'attribution de personnes de référence. Pour ce faire, la (re)capitalisation des vaincus postfordistes ne peut se passer du concept de capital social. Cela dit, après avoir montré succinctement que le fonctionnement des entreprises repose assez fondamentalement sur la mobilisation du capital social, nous établirons l'usage du capital social dans le récit d'insertion des bénéficiaires présenté par les acteurs d'entreprises d'insertion.

8.4.1.- La connexion à des ressources diverses

Différents récits d'expérience des acteurs font état du poids du capital social dans le fonctionnement des entreprises d'insertion. Jetons-y un clin d'œil pour en faire le point. Selon Florence, membre dirigeante de *Le Charpentier*, le fait d'avoir beaucoup de bénéficiaires qui réfèrent des candidats potentiels à l'entreprise est un phénomène extraordinaire qui témoigne non seulement de leur reconnaissance sociale, mais aussi du capital acquis, du succès du travail accompli, de la satisfaction des premiers concernés. Dans son cas, un tiers des personnes ayant contacté l'entreprise en 2008 en vue d'un parcours d'insertion ont été référés par des anciens participants et participantes.

« Mais le temps qu'on se voit, c'est fantastique. Puis, des jeunes qui réfèrent beaucoup de jeunes est un phénomène important. C'est que, pour ces jeunes, leur manière de dire merci est d'envoyer des jeunes vers LC. Et le gros de la référence vers LC c'est des jeunes qui t'appartiennent. On a le tiers à peu près de ces jeunes qui sont référés à LC par des jeunes qui y sont passés en stage. Par année, ça veut dire pas loin de 300. Sur à peu près 900 à 1000 jeunes qui se sont inscrits en des sessions de formation en 2008, il y en avait aussi 300 qui étaient référés par des jeunes qui ont été en stage à LC dans les dernières années.

À l'instar de *LC*, on a déjà montré précédemment que le capital social joue un rôle crucial dans le processus de recrutement de toutes les entreprises qui repose largement sur la publicité selon le bouche-à-oreille. Examinons les deux dimensions principales en

discussion, l'usage du capital social dans l'octroi des ressources de secours et dans la préparation à l'embauche.

Dans chacune des catégories d'entreprises distinguées, il reste un fait structurant. Comme on l'a vu avec Bourdieu, un minimum de capital économique est nécessaire pour exercer un emploi. Les entreprises d'insertion répondent à ce besoin crucial en connectant, au besoin, leurs bénéficiaires à des ressources utiles. C'est le cas chez *Écoplus* qui représente la catégorie d'entreprises d'adaptation. L'intervenante Juliette en fait le récit d'expérience comme suit.

« Pour un loyer, s'ils n'ont aucune place où rester, on va se faire un plan. On a des partenariats ou, en fait, on connaît beaucoup de ressources à Montréal, appartements supervisés, hébergements à moyen terme, hébergement à court terme. Fait qu'on fait la liste avec eux. On peut même se déplacer avec eux dans des cas exceptionnels où le jeune a vraiment une phobie sociale au point où il a de la difficulté à se faire valoir. Pis, tout ça, on peut y aller avec lui, avec elle. Ça m'est déjà arrivé de faire de la recherche de logement dans le coin. On a internet. Tu sais, on s'organise vraiment pour qu'ils puissent maintenir leur emploi et apprendre à trouver justement, à ne pas se remettre dans des situations instables. Fait que c'est un accompagnement de terrain et un suivi individualisé » (Juliette, Intervenante à *Écoplus*).

Chez des entreprises de requalification comme *Édit-Quartier*, le récit d'expérience est similaire. Selon Barbara, à titre d'intervenante, elle travaille souvent à connecter des bénéficiaires en situation d'urgence à différentes ressources. Elle en fait le récit.

De toute façon, je considère les problématiques sociales. J'accompagne la personne. Oui, mais je l'accompagne beaucoup sur le plan personnel aussi, des fois au niveau du budget. Des fois, il y en a ici qui sont beaucoup endettés. Moi-même, j'ai des formules de budget. On essaie de compter comment ils peuvent budgéter leurs affaires parce que veut veut pas, s'ils sont pris avec des stress, ils sont peut-être moins disponibles à faire leur stage. Si on est capable de faire avancer un peu, ben ça évolue. Des fois, il y en a de problèmes physiques aussi. J'en ai eu qui ont eus des rages de dents. Je les mettais en contact avec un dentiste qui faisait de très bons tarifs pour les personnes à faible revenu. Je les mets en contact avec les comités de logement. J'essaie de référer les jeunes vers des ressources. Pour des personnes immigrantes aussi, j'ai référé à des centres multi-ethniques. On a beaucoup de participant ici qui viennent d'Afrique...

C'est la même chose dans les entreprises de lutte contre l'exclusion et la pauvreté. Le récit de pratique de Karla chez la *Carte alimentaire* est exemplaire. Selon l'intervenante, les

ressources auxquelles on connecte les participants et participantes sont multiples. Elles peuvent être des organismes en matière de toxicomanie, d'alcoolisme, d'alimentation. Elles peuvent être le système médical ou scolaire. Comme l'entend Karla au fil de son récit, les entreprises d'insertion font un travail essentiel de construction du capital social, de connexion de leurs bénéficiaires en difficulté à des réseaux de ressources de manière à leur fournir le minimum de capital économique ou de condition sociale nécessaire à exercer le job d'insertion.

Oui, parce que, justement, ils reçoivent des formations et de l'accompagnement que je leur donne individuellement. Donc, en principe, ils connaissent plus de ressources possibles selon leur besoin. Selon les besoins, il y a toute une ressource qui peut nous aider à l'extérieur. Si tu l'as cherchée, on va finir par la retrouver. Ce sont des choses à savoir qu'on vise dans un environnement. Il y en a des ressources. Il y a un moyen d'aller chercher, je ne sais pas, où que ça existe, les organismes qui vont s'occuper des gens, de leur budget, des choses comme ça. Il va avoir des organismes au niveau de la toxicomanie, de l'alcoolisme, au niveau d'alimentation. Parce qu'il y a un autre bout qui en a, qui sait où ça existait, les organismes qui peuvent être le système médical, le système scolaire, comment ça fonctionne. Ça peut être à qui demander quand on veut intégrer même les gros quartiers. Ça va aussi croire que faire, sensibiliser sur l'environnement, sur ces genres de chose là, le droit au travail, le droit au logement, le droit de la personne. C'est qu'on a des recours dans tous ces cas-là pour ces quelques choses d'important. (Karla, Intervenante chez *Carte alimentaire*)

Dans les trois catégories, les entreprises d'insertion font un travail colossal de tissage des liens, de connexion à des réseaux de services, de composition de capital social. Chez *LC*, par exemple, cela se fait dans plusieurs directions. On dirige les gens non desservis vers d'autres organismes ; on met en place des réseaux de partenaires pour pouvoir desservir les bénéficiaires ou stagiaires. On essaie, comme le déclare Florence en 2008, « de multiplier des possibilités pour les jeunes afin de les diriger vers des services donnés ».

Moi, dans les 15 dernières années, j'ai vu beaucoup de jeunes qui ont milité activement contre cette pauvreté dans laquelle ils ont grandi, dans laquelle ils sont. Mais c'est exceptionnel ce que j'ai vu. Ce n'est pas généralisé. C'est beaucoup de révolte. Parce que les jeunes entre 16 à 25 ans, dans ces âges, nous, on vit la révolte ou l'injustice. Mais ce qu'on essaie beaucoup de faire, c'est de les connecter. Ce que j'avais appris, il y a 15 ans quand je suis arrivée ici, c'est comment à partir du moment où les jeunes sortent d'une pauvreté d'individu, ça amène de fortes cicatrices. Parce qu'ils ne voient pas comment ils peuvent continuer à se développer

tant matériellement qu'autrement dans ces conditions, dans les quartiers où ils sont nés et ont grandi, où ils sont. (Florence, membre dirigeant de LC)

Toujours à entendre Florence, l'entreprise d'insertion représente, pour les jeunes, un lieu de « deuil », c'est-à-dire de désamorçage de leur révolte, de premier succès vécu et de formation de capital social, au sens d'émergence de nouvelles relations. Puisqu'ils sont valorisés, ils ont du mal à la quitter en fin de parcours.

Oui, il y a toujours une tristesse. Il y a tout, de la peur, de la tristesse. Il y a un deuil à faire. Sinon, l'organisation, c'est un premier lieu où ils ont vécu un succès. Ils sont vraiment valorisés. Ils ont développé des liens avec que ce soit du personnel, que ce soit des membres du personnel stagiaire. Ils ont développé quelque chose qu'ils n'ont jamais connue. C'est dur de quitter ça. Ce n'est pas simple même si on sait qu'on va se voir après. Tu comprends ça ! Quand on se met à faire des choses ensemble, tout ça, il reste qu'il y ait une cassure, une coupure à faire à la fin du stage.

Cependant, une grande part des gens n'est point enchantée du fait qu'on les réfère à d'autres services, puisqu'ils se perçoivent comme des demandeurs d'emploi et non d'un service. « Et là, le jeune, ça le décourage. Il perd sa motivation à poursuivre ; il n'a plus de l'énergie. Il était là pour arriver en stage », avance Florence. En définitive, l'effort de connecter des bénéficiaires potentiels à des ressources jugées alternatives est doublement limité du fait que, d'une part, ils sont nombreux à ne pas accepter d'y aller et, d'autre part, beaucoup d'entre eux ne sont pas servis, ajoute cette membre dirigeante. En d'autres termes, la contribution la plus efficace aux besoins exprimés serait la connexion à l'emploi. C'est ici qu'intervient l'autre dimension du capital social, la dotation des personnes de référence qui est traitée dans la section précédente pour raison de cohérence, puisqu'elle est au cœur du processus de préparation à l'emploi et de placement. Avoir des personnes de référence est un maillon essentiel à l'embauche. Son importance est cruciale pour toute personne demandeuse d'emploi, notamment les travailleurs et travailleuses précaires et pour les personnes immigrantes sans expérience de travail québécoises.

Cela dit, ce processus de capitalisation commence avec la constitution du capital spécifique, s'étend au niveau capital technique et du capital social. Les gens ont acquis d'importantes ressources leur permettant de trouver un emploi. Le tout s'enchaîne avec un autre élément essentiel. C'est le fait de donner des « références personnelles » aux

bénéficiaires et de les diriger dans les bons endroits. À croire les acteurs de la *Carte alimentaire*, c'est cela qui rend le processus de capitalisation vraiment concluant en termes de résultats escomptés.

C'est excellent parce que, nous, on est dans le milieu. Nos jeunes, on voulait référer les meilleurs au niveau de la restauration, dans des endroits qu'on connaît les employeurs, des choses comme ça. On va les envoyer dans les endroits sûrs dans lesquels ils ne sont pas exploités.

Ce récit d'expérience décrit bien le processus et les enjeux. La dotation de référence personnelle est ce qui permet en dernière instance de valoriser le processus de capitalisation des personnes en situation d'exclusion. Elle est tout aussi cruciale pour les jeunes d'origine ethnique susceptible d'être discriminés ou racisés que les personnes immigrantes. Si l'emploi joue un rôle déterminant dans la distribution des positions sociales, le capital social, c'est-à-dire la mobilisation des ressources actuelles ou potentielles, liées à un réseau durable de relations, de connaissance et de reconnaissance, en est la clé de voûte à côté des capitaux nécessaires et indispensables à l'exercice du travail ou de l'emploi. Dans les différents types d'entreprise d'insertion, la référence personnelle est un capital fondamental. Elle est nécessaire même pour muter de sa position de participant ou participante à un poste permanent dans sa propre entreprise de formation. C'est ce que révèle le récit de pratique de Vanie chez *Aménageur*. Selon l'intervenante, les bénéficiaires qui visent à obtenir un emploi stable ou permanent lui demandent toujours comment on peut décrocher un tel poste. Elle donne chaque fois la même réponse, à savoir, ils doivent réaliser trois choses essentielles. Il faut d'abord profiter de la conjoncture d'embauche à condition qu'on n'ait pas de contrainte à l'emploi. Ensuite, il faut avoir de personnes susceptibles de leur produire des références. Enfin, on doit réviser son dossier pour s'améliorer constamment parce qu'on ne retiendra que ceux au parcours hors pair, dit-elle.

C'est sûr qu'ils me le demandent tout le temps, comment on fait pour travailler pour *Aménageur*. Je leur dis tout le temps que la première des choses, c'est la conjoncture. Donc, ça dépend si on a des contraintes, si on n'a pas de contraintes. Puis, c'est stable. Ben, c'est certain qu'on n'a pas le choix. Par contre, deuxième point, il faut que vous ayez des références personnelles. C'est sûr qu'on va prendre les meilleurs qui n'ont pas eu de retard, qui n'ont pas eu d'absence, qui ont fait un travail extraordinaire de A à Z. (...) Donc, on va voir s'ils ont amélioré les choses. Ça, c'est la troisième chose, on va faire une revue de ces personnes-là.

Il s'agit là de la condition de possibilité pour un participant de décrocher un poste permanent. Car, dit-elle, les employés et les participants de l'entreprise sont liés par leur capital social. Ce sont des gens qui se connaissent, qui sont très proches. Ils ont tous un cousin ou un ami quelconque qui a déjà bénéficié du programme ou qui travaille pour l'entreprise. En d'autres termes, ils sont liés par diverses relations leur permettant de se communiquer entre eux.

Tout le monde se connaît effectivement. Ils ont des amis, ils ont des cousins, ils ont des gens peu importe. Quelqu'un qui t'a dit qu'il est présentement à *Aménageur*. Et effectivement, s'ils regardent l'organigramme, la plupart de nos employés en font le programme de formation. C'est sûr qu'ils me le demandent tout le temps : comment on fait pour travailler pour *Aménageur*.

Enfin, Vanie ne manque pas de les recommander d'aller faire d'autres expériences externes pour accroître les capitaux acquis même au cas où ils seraient devenus employés permanents de leur *alma mater*. Bien entendu, cette quête n'est pas chose facile. Même dans un secteur, comme l'entretien ménager, où il y a un vaste marché à Montréal de plus de 500 entreprises qui n'exige pas toujours une qualification, comme le déclare Sultan. En d'autres termes, ce n'est pas la fin de toutes les péripéties des travailleurs en situation de précarité dans leur lutte pour l'emploi. Certes, ils ont été plus ou moins capitalisés, mais ce n'est pas pour atteindre une certaine quiétude d'esprit. Comme disait Razoteau en 2009 en commentant le *Pacte pour l'emploi*, c'est pour aller se concurrencer les uns les autres : « ça va donner des outils pour travailler mais c'est comme si on n'a pas créé le pacte de l'emploi. On crée de la concurrence dans l'emploi. C'est du cannibalisme de l'emploi. Moi, je suis ici pour former des gens pour s'assurer qu'ils vont sur le marché du travail⁶⁸⁹ ». Autrement dit, le capital acquis dans le parcours d'insertion n'est qu'un atout sachant qu'ils sont nombreux qui désirent ardemment travailler, mais qui finiront par se décourager pour cause de multiples contraintes ou obstacles, si l'on croit l'intervenante Vanie. Alors qu'ils sont bons après avoir terminé leur formation et trouvent la bonne référence, souligne-t-elle, ils

⁶⁸⁹ L'acteur pense que *Le pacte pour l'emploi* a raté l'essentiel, la raison pour laquelle les gens n'ont pas d'emploi. Il s'agit pour lui du manque d'aptitudes et de comportements. Ce sont les habitus professionnels que nous appelons ici le capital spécifique. Selon l'acteur, la rentabilité sociale serait longtemps plus élevée si, dans le pacte pour l'emploi, on reconnaissait l'expertise des entreprises d'insertion et on lui attribuait une place plus significative.

peinent parfois à être embauchés. On doit « les encourager chaque jour ». Cela dit, les entreprises d'insertion ont accompli leur mission de donner des armes à leurs bénéficiaires pour s'investir dans ce jeu. Dotés du capital spécifique, les habitus professionnels, ils sont devenus des travailleurs d'autant plus compétents qu'ils sont polyvalents. Ils répondent ainsi aux besoins du marché du travail précaire dont la marque principale est la polyvalence.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons analysé la (re)capitalisation des vaincus postfordistes, leur dotation en diverses espèces de capital, les ressources et pouvoirs devant leur permettre de payer leurs droits d'entrée dans le champ économique, de s'investir dans le jeu et de s'insérer, du point de vue des dirigeants et intervenants. Il est montré que quatre espèces de capital sont particulièrement transmis aux bénéficiaires. Il s'agit au prime abord d'un capital spécifique à ce sous-champ, la formation des habitus professionnels, qui consiste à façonner un type de travailleurs ponctuels, disciplinés, soumis et respectueux de l'autorité, collaboratifs, assidus au travail qui manifestent, en dépit de tout, l'estime de soi, la confiance en soi et la connaissance de soi-même tant dans l'accomplissement de leur labeur que dans la recherche continue de l'emploi de façon quasi-permanente. Ce capital spécifique est en quelque sorte, au sens de Bourdieu, l'énergie fondatrice ou l'intérêt mobilisateur des acteurs d'insertion. En partant de la prémisse que tout le monde détient des ressources enfouies en soi, on encourage les bénéficiaires à extérioriser les leurs en ressources et pouvoirs par le reformatage de leurs dispositions sociales héritées des trajectoires sociales antérieures. Sitôt matérialisés, ces habitus professionnels ont la propriété de relier une trajectoire sociale donnée à des postes de travail auxquels les travailleurs et travailleuses sont destinés sociologiquement, c'est-à-dire qu'ils peuvent réellement occuper. On a vu, selon les attentes collectives, que ce capital spécifique a pour vertu d'universaliser leur porteur ou porteuse, c'est-à-dire de fonctionner comme un capital reconnu sur tous les marchés, ce qui tend à se substituer au capital culturel institutionnalisé. C'est ce qui fait dire qu'il s'agit là de compétences transférables, c'est-à-dire qui valent pour toutes les entreprises et tous les secteurs d'emploi. Dans un tel cas, c'est le capital technique, la possession des rudiments d'un métier donné, qui est relativisé, c'est-à-dire

qui est spécifique à l'entreprise, au secteur d'emploi, au contexte institutionnel. C'est ce qui sous-tend l'idée que la capitalisation des vaincus postfordistes se forme au gré des habitus professionnels de sorte que le métier soit vu comme un prétexte pour refaçonner les bénéficiaires.

Cela dit, la dotation des vaincus d'un capital technique, auparavant négociable sur différents marchés, dépendant d'un titre de qualification institutionnalisé, le diplôme, passe désormais au second plan. Il paraît plutôt comme un capital par surcroît pour s'insérer dans les marchés du travail et de l'emploi précaires. Ce qui ne signifie pas qu'il est négligé. L'importance accordée à ce capital varie avec l'orientation des entreprises d'insertion. Celles à visée d'adaptation ont la plus grande propension à considérer le métier comme un prétexte à la resocialisation. Les entreprises à visée de requalification-resocialisation occupent une position mitoyenne. Bien qu'elles épousent l'idée-force que le métier soit un prétexte pour l'intervention sociale, elles envisagent davantage de fournir un capital technique aux participants et participantes en reconnaissant ce besoin comme le mobile d'investissement de ces derniers dans le parcours d'insertion. On a vu aussi que le capital acquis est davantage revendiqué et attribué en fonction du domaine d'activités de l'entreprise. Plus ce domaine est prometteur en termes d'insertion en emploi durable ou rémunérateur, plus la capitalisation technique est considérée dans le processus d'apprentissage. Dans un tel cas, la possibilité d'un avancement professionnel ou d'une continuité dans le métier est mise sur la table en envisageant l'option que les bénéficiaires puissent le poursuivre dans un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou à l'école pour parvenir à un diplôme d'études professionnelles (DEP). D'un autre côté, les entreprises à visée de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, plus particulièrement celles à dominante immigrante, sont enclines ou bien à transmettre le capital technique comme rapport au métier aux bénéficiaires ou bien à combler leur méconnaissance du marché du travail et à leur fournir une expérience de travail québécoise significative pour améliorer leurs chances d'insertion. Dans tous les cas, la transmission de ce capital occupe une bonne place dans les entreprises d'insertion compte tenu du poids prépondérant de l'économique dans leurs activités.

En plus de ces deux espèces de capitaux, toutes les entreprises accordent une grande importance à la transmission du capital informationnel à leurs bénéficiaires, leur dotation en information pertinente valant un capital culturel incorporé. Il s'agit de leur donner des informations de toutes sortes relatives au fonctionnement de la société et du marché du travail, qui sont nécessaires pour établir de bonnes relations avec des collègues, avec les supérieurs hiérarchiques, mais aussi pour garantir leurs droits en tant que travailleurs et travailleuses et agir en conséquence lorsque leurs intérêts sont en cause. C'est le cas de l'éducation sur la violence faite aux femmes, sur les normes du travail, sur certains rouages institutionnels, et surtout sur les manières de faire socialement recommandées dans la société et dans le monde du travail. Ce processus de capitalisation se complète par l'acquisition d'un capital social, l'accès à des ressources actuelles et potentielles, utiles, nécessaires ou indispensables à l'embauche et à l'exercice effectif d'un travail ou d'un emploi.

Il faut donc noter que tout le dispositif des entreprises d'insertion repose fondamentalement sur la mobilisation du capital social. Alors que l'entreprise doit son existence à un milieu d'encastrement social, son milieu d'émergence, qui est en soi un tissu d'organismes et de relations institutionnelles et sociales, l'efficacité de leur action dépend de la mobilisation des ressources actuelles et potentielles diversifiées. Il s'agit de leurs capacités de connecter leurs bénéficiaires à des ressources institutionnelles ou communautaires leur permettant d'avoir accès à un minimum de capital économique pour satisfaire les besoins les plus pressants comme finir leurs fins de mois, résoudre des problèmes pratiques comme en matière de santé, de logement ou de transport, par exemple. Il s'agit aussi de les connecter à des réseaux d'emplois potentiels et de leur doter d'éléments essentiels pour faire valoir les capitaux acquis comme la dotation d'un *curriculum vitae* bien monté, de personnes de référence, etc. Le processus de capitalisation s'accomplit au cours du dernier mois en une étape décisive. C'est la préparation à la recherche d'emploi dans laquelle il faut démontrer une certaine maîtrise de différents capitaux acquis, comme dans la stimulation d'entrevue filmée, dans l'exercice de cogner à la porte d'employeurs potentiels et d'accumuler des traces susceptibles de vérification.

En cela, nous avons montré en quoi et comment se fait la capitalisation des vaincus postfordistes, au sens de Bourdieu, c'est-à-dire leur repossession sociale en capitaux divers

pour payer leur droit d'entrée et s'insérer dans le champ économique. Si l'habitus professionnel est essentiel pour l'insertion en emploi des jeunes culturellement marginalisés, la dotation d'un capital informationnel et d'une expérience québécoise significative le sont tout aussi pour les personnes immigrantes ayant un certain capital culturel institutionnalisé ou non. De ce fait, que les entreprises considèrent le métier comme un prétexte pour la resocialisation ou comme un objectif en soi, elles fournissent des capitaux variables à toutes celles et tous ceux qui ont entrepris le parcours d'insertion en stimulant l'*illusio*, leur investissement dans le travail, dans le jeu, ou leur projection dans l'avenir. De manière générale, cela rend qualifiante cette expérience de travail réelle où tout culmine à la constitution d'une force de travail précaire et polyvalente, munie des habitus professionnels, d'un un sens de débrouillardise et d'autonomie, qui rappelle des habitus de classe. Cette polyvalence elle-même fonctionne comme un méta-capital correspondant à la demande du marché du travail qu'il faut succinctement expliciter pour finir. Selon Juliette qui assure l'intervention psychosociale à *Écoplus*, la polyvalence est quatre fois plus développée dans ce genre d'entreprise, particulièrement chez le personnel permanent. Les employés des entreprises d'insertion, dit-elle, répondent aux caractéristiques suivantes : « quatre fois plus polyvalents, ils doivent pouvoir s'adapter tout le temps, être très autonomes dans une structure hiérarchique ». Ils doivent faire montre de beaucoup d'initiatives et être capables de gérer stress et pression. Il faut aussi connaître toutes les particularités du milieu et des normes informelles. En ce sens, conclut-elle, les critères de sélection sont plus exigeants dans ce type d'entreprises. Il faut être assez solide pour supporter d'autres jeunes en plus, de suivre étroitement les participants afin de les maintenir dans leur programme de formation. Dans la mesure où cette capacité est développée autant chez les permanents que chez participants, leur polyvalence représente un capital pour leur accession à l'emploi. Disons, par analogie au capital symbolique de Bourdieu, la polyvalence constitue un méta-capital acquis, la forme prise par toutes les autres espèces de capital acquis dans un parcours d'insertion qu'on appelle joliment les « compétences transférables » résumant la demande du marché du travail. Là encore, on ne peut que citer l'analogie d'un membre dirigeant, Razoteau, qui la compare à « une mine d'or » : « Aujourd'hui ce qu'on demande, c'est la polyvalence. Quelqu'un qui est capable d'en faire beaucoup, sans qu'on abuse à ça, mais qui n'est pas tellement donné à

l'employeur. Ça là, c'est une mine d'or. Moi, j'ai des commis d'épicerie ici qui sont rentrés, qui ont été travaillés dans l'épicerie, qui sont rendus maintenant, qui s'occupent à la fois des poissonneries, des légumes, qui font tout. ».

Chapitre 9. La (re)capitalisation : en quoi le parcours d'insertion est-il propice pour la trajectoire des participants ?

Introduction

Ce chapitre expose l'analyse de la (re)capitalisation et de l'insertion des participants et participantes des entreprises d'insertion selon leurs propres points de vue. Il cherche à cerner les processus par lesquels ils aboutissent au parcours d'insertion, à présenter leurs portraits-types et à comprendre les facteurs déterminants de leur situation d'exclusion sociale. Les données d'entretien de trois moments de leurs trajectoires sociale et professionnelle, à savoir les moments *ante, in et post-parcours d'insertion sociale*, sont mobilisées pour décrire ce que sont les bénéficiaires, comment ils y aboutissent, quels sont les capitaux qu'ils ont réellement acquis et en quoi le parcours était propice pour leurs trajectoires sociale et professionnelle. Autrement dit, sont analysés ici trois processus sociaux à l'œuvre : la dépossession sociale, la repossession sociale et l'insertion sociale.

Il s'agit, en premier lieu, d'analyser le processus de dépossession sociale ou de décapitalisation, entendu au sens de Bourdieu comme l'accentuation d'un appauvrissement soutenu de différentes espèces de capital nécessaires à l'insertion des exclus dans le marché de l'emploi; en second lieu, de saisir ce qui se fait et se défait, sitôt inséré dans le sous-champ des entreprises d'insertion, pour doter les bénéficiaires des ressources dont ils ont besoin afin de renverser leur situation d'exclusion et de les insérer dans le marché du travail; et, en troisième lieu, d'analyser le processus d'insertion *post-parcours*.

Ce chapitre est donc structuré en trois sections. La première analyse le processus de décapitalisation correspondant au principe de non-possession qui définit l'éligibilité au parcours d'insertion et qui préside au recrutement des bénéficiaires des entreprises d'insertion sociale. L'analyse de ce processus a pour objectif de mettre en lumière différentes figures de bénéficiaires en tenant compte de leur rapport au travail et à l'emploi, du fait d'être jeune et du rapport à la maternité entendu ici comme le fait d'être mère et

d'élever un ou plusieurs jeunes enfants. La deuxième section est consacrée à l'analyse de différents-portraits.

La troisième section débute avec l'analyse du deuxième processus à l'œuvre consistant à comprendre, au sens de la théorie bourdieusienne ici privilégiée, la repossession sociale ou la (re)capitalisation des concernés en diverses espèces de capital permettant de payer leurs droits d'entrée dans le champ économique, de s'y investir et de jouer le jeu du marché du travail. Dans la pratique des acteurs, cela correspond à l'insertion par l'économique, la mise au travail des personnes en situation d'exclusion encadrée par l'intervention sociale. Celle-ci s'entend, dans le sens d'Yves Lenoir, comme l'agir social bienveillant qui, dans le cadre des métiers relationnels, vise à renverser leur exclusion sociale. Il convient, en théorie, de renverser la dépossession sociale (la décapitalisation) par le déclenchement de la repossession sociale (la (re)capitalisation). Pour ce faire, l'intervention sociale qui se veut bienfaitrice, promeut un accompagnement individualisé afin de redresser la situation par la prise en compte d'une humanité souffrante, moyennant sa collaboration accrue à l'intervention psychosociale.

En d'autres termes, la (re)capitalisation ou la repossession est le processus de dotation des bénéficiaires en ressources nécessaires à leur insertion. Cela consiste à discipliner et à valoriser l'individu, à favoriser la prise de conscience et la connaissance de soi, la confiance de soi, l'estime de soi et la reconnaissance sociale, à le rendre assidu au travail, à lui apprendre à travailler en équipe, à respecter l'autorité, etc. Ce sont des « compétences transférables » que nous désignons en termes théoriques comme la formation du capital spécifique, entendu comme des habitus professionnels. Cette espèce de capital qui est spécifique au sous-champ des entreprises d'insertion est tout aussi nécessaire pour en acquérir d'autres comme le capital technique, les rudiments d'un métier quelconque; le capital informationnel, les pouvoirs en informations pertinentes et utiles; le capital expérientiel qui renvoie à des savoirs d'expérience cumulés dans le temps par la pratique (l'expérience de travail significative); le capital social qui concerne des ressources actuelles et ponctuelles auxquelles on a accès à travers un réseau durable de connaissance et de reconnaissance, dont des personnes de référence nécessaires pour occuper un emploi. Il peut s'agir aussi du capital symbolique, forme prise par chacune de ces espèces lorsqu'elle est

reconnue par des gens qui en possèdent l'habitus, les dispositions appropriées. Il désigne des marques de distinction, de prestige social, d'importance sociale, de crédibilité ou de notoriété.

Cette analyse sera menée à la lumière de plusieurs profils-types mis en exergue. Le troisième processus, l'insertion *post-parcours*, est une déclinaison du deuxième qui consiste à analyser ce qui advient de la recapitalisation. À la lumière de plusieurs cas ou profils-types, nous montrerons trois types d'évolution de trajectoire d'insertion des bénéficiaires : l'une vers le non-emploi ; une autre entre le sous-emploi et la précarité et, enfin, une vers la stabilité de l'emploi. Et cela, c'est pour comprendre la pertinence du parcours d'insertion dans la distribution des positions sociales.

9.1. De la dépossession sociale : comment devient-on participants et participantes à l'entreprise d'insertion ?

Dans l'ensemble, 42,42 % des répondants et répondantes, soit 14 sur 33, ont un capital scolaire équivalent au diplôme secondaire ou plus. Alors que quatre d'entre eux n'ont déclaré que le diplôme secondaire, une dizaine ont atteint le niveau du cégep ou sont détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles (DEP). Ce qui confirme la tendance constatée déjà en 1999 dans une recherche conduite par Jean-Marc Fontan. Selon les auteurs, « on compte davantage de scolarisés ayant un diplôme d'études collégiales (DEC) (37 %) que de non diplômés du secondaire (DES) (26 %) ⁶⁹⁰ ». En ce qui a trait à leur âge, 19 interviewés sur 33 sont des jeunes entre 21 et 35 ans. Si l'on classe quelques mères de plusieurs grands enfants qui n'ont pas déclaré leur âge dans la catégorie des moins jeunes, on dira que les 14 autres interviewés seraient âgés entre 36 ans et plus. Ces personnes ont évolué dans leur parcours d'insertion entre 2000 et 2005.

Durant la période des années 2000, couverte par notre étude et qui correspond à la phase post-reconnaissance institutionnelle et de consolidation des entreprises d'insertion, les services d'entreprise d'insertion ne sont pas encore très répandus et connus de tous. Parmi les bénéficiaires d'alors, il y en a qui y arrivaient, de manière impromptue, en cherchant un

⁶⁹⁰ Jean-Marc FONTAN, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (1999a), *op. cit.*

emploi. D'autres ont été référés par une personne de connaissance ou par un agent d'Emploi-Québec. Ils peuvent être répartis en deux groupes. Ceux qui n'avaient aucune connaissance des entreprises d'insertion représentaient 8 participants et participantes sur 33. Ils déclarent être en train de chercher un emploi lorsqu'ils découvraient la vocation particulière de l'entreprise d'insertion. C'est le cas, par exemple, de Fanny, 29 ans et diplômée du cégep, en convalescence par suite d'une dépression ayant conduit à son hospitalisation. Elle pensait postuler pour un « emploi normal » dans une entreprise ordinaire quand elle fut informée du caractère particulier de son parcours d'insertion : « ça serait vraiment dans ce domaine-là, le domaine vétérinaire. Ben moi, je me cherchais une job. Tu sais, à un moment donné, t'as pas le choix de travailler. Je suis tombée sur une annonce d'*Écoplus* dans un journal ». Ainsi, elle n'a fait que sauter sur l'occasion. Il est de même pour Jeannine, 23 ans et sans diplôme secondaire, active en emploi depuis l'âge de 17 ans, qui a été bénéficiaire de l'aide sociale pendant deux ans à la suite d'un congé de maternité. Elle s'est rendue par hasard à *Timarché montréalais* où elle a été informée de ce qui en est. Cela l'incitait à s'y engager. C'est dans la même circonstance que Boischault, 25 ans, diplômé du cégep, est entré dans cette entreprise. Il déclare être fatigué de travailler sous la tutelle des agences d'emploi et voulait autre chose. Il était en train de déposer une soixantaine de *curriculum vitae* quand il a aperçu une pancarte de *Timarché Montréalais*.

Ben quand je suis arrivé à Montréal, je continuais à faire plein d'emplois avec les compagnies de placement. À un moment donné, je commençais à être tanné d'avoir tout le temps des emplois où j'étais placé. Ben, j'ai été donné des applications. J'ai passé sur la rue... Pis là, il y avait une pancarte, je suis allé porter mon CV en dedans. Je ne savais même pas que c'était une entreprise d'insertion (Boischault, ex-participant)

D'autres interviewées comme Marie-Anne et Melusci tenaient des propos semblables. En effet, à 42 ans, Marie-Anne est issue d'une famille instable et a été placée en famille d'accueil. Elle a ensuite vécu tour à tour chez son père, sa belle-mère et sa sœur avant de devenir, dit-elle, une « sans domicile fixe ». Profondément marquée par cette trajectoire résidentielle, elle a emménagé avec son « chum » à 17 ans après avoir obtenu son diplôme secondaire. Mariée à 21 ans, elle n'avait aucune obligation de travailler jusqu'à la séparation avec son mari. Cependant, ils se sont divorcés. Devenue cheffe de famille monoparentale et pourvoyeuse principale, elle a donc recommencé à travailler pour

répondre à ses obligations. Toutefois, la difficulté de concilier famille-emploi la poussait à recourir à l'assistance sociale pour élever son enfant. Ce n'est qu'avec l'entrée de ce dernier à l'école qu'elle décida de retourner sur le marché du travail pour la « dignité de son fils ». Elle déclare chercher partout un emploi quand elle découvrit une annonce d'*Édit-Quartier*.

« Dans le fond, ce n'était pas un billet de spectacle. C'était *Édit-quartier* qui s'annonçait de cette façon originale là. J'ai pogné le numéro de téléphone, j'ai appelé. Pis, ils m'ont donné rendez-vous. Ça me prenait le petit papier du gouvernement, Emploi-Québec, pis tout ça. J'ai pogné ce papier-là pis j'ai été acceptée à *Édit-Quartier* ».

Cela dit, cette heureuse rencontre a incité beaucoup d'intérêt de la participante pour un tel emploi. C'est également le cas de Melusci, 24 ans, ayant terminé ses études en *secondaire V*, qui s'est rendue à *Édit-Quartier* après avoir vu une affiche publicitaire de cette entreprise dans son école. Cette affiche éveillait immédiatement toutes les dispositions communautaires qu'elle a développées depuis sa jeune enfance. Son incitation fut telle qu'elle a décidé de passer de l'école à l'entreprise.

Quant aux autres qui font partie de la grande majorité, leur rencontre avec l'entreprise d'insertion passe par différents processus. Certaines personnes y sont dirigées par suite de dévaluation de leur capital expérientiel après avoir été active pendant longtemps sans avoir accès à la protection sociale. C'est la situation de Melissa, âgée de 40 ans et mère d'une fillette de deux ans. Ayant toujours travaillé depuis son arrivée à Montréal en 1985, elle fut bénéficiaire de l'aide sociale au moment de sa première grossesse en 2002 et le demeura pendant deux ans. Mais, il lui était impossible de se réinsérer dans le marché du travail, de trouver un poste similaire à ceux qu'elle occupait depuis 21 ans de vie active par manque de capital ou de protection sociale. Elle a opté pour un cours de requalification en cuisine, mais sa demande a été rejetée par l'agent d'employabilité.

« J'avais demandé un cours de cuisine au centre d'emploi. Lui (l'agent), il ne voulait rien savoir. C'était comme s'il ne voulait pas m'accorder la formation. Je me suis inscrite à l'école Louis-Fréchette. Une école pour adulte. C'est là que le professeur a fait l'annonce. »

Melissa fait face à une dévaluation de son capital expérientiel, c'est-à-dire des acquis d'expérience cumulés dans le temps, en étant considérée comme déqualifiée pour avoir été

absente dans le marché du travail pendant ses deux années de congé de maternité. Ayant bénéficié alors de l'assistance sociale, elle l'a vécu très mal et s'est considérée comme ayant chuté « dans un trou ». Et c'est grâce à l'intervention d'une entreprise d'insertion qu'elle parvient à s'en sortir puisqu'elle n'a pas accès à d'autres dispositifs de protection sociale pour se requalifier comme aide-cuisinière.

Oui, j'ai dit dans un trou parce que je cherchais quelque chose à faire. C'est comme si c'était eux autres qui m'ont sorti du trou. C'est comme si je n'avais rien demandé. C'est eux autres qui m'ont sorti de là-dedans. Pour moi c'est comme ça. (Melissa, 40 ans)

Pour citer quelques exemples, Géraldine et Nova y arrivent pour d'autres raisons. La première, âgée de 36 ans, mère d'une fille de 17 ans et sans diplôme secondaire, est une Québécoise de souche qui fut bénéficiaire de l'aide sociale pendant 12 ans. Elle déclare avoir voulu être économiquement autonome pour « se valoriser et en finir avec le jugement de la société ». En théorie, elle éprouvait ainsi un besoin de capital symbolique. Elle souffrait d'un manque de prestige ou d'importance attribué à son statut de bénéficiaire de l'aide sociale. Ayant toujours eu « honte de changer son chèque le premier du mois », elle voulait désormais retrouver l'estime de soi et donner une leçon de dignité à sa fille. Elle souligne ainsi le caractère résolu de sa décision.

« C'est une question personnelle. J'avais besoin de me valoriser, de montrer à ma fille que l'aide sociale c'est bien beau. C'est une aide, mais il ne faut pas rester à ne rien faire. J'avais besoin de me réaliser. »

Géraldine elle-même est éduquée par sa mère, bénéficiaire de l'assistance sociale durant toute sa vie. Alors qu'elle a quitté le toit familial à 18 ans, elle fut enceinte un an plus tard et inscrite de l'aide sociale. Fort de sa considération selon laquelle sa mère a raté sa vie, elle mettait tout en œuvre pour relever le défi de se réinsérer dans le marché du travail. Il s'agit pour elle de rompre avec « un pattern » intergénérationnel.

C'est vrai qu'on a une dépendance. C'est comme une roue qui tourne. C'est un pattern aussi. Je suis contente d'en être sortie. Je ne voudrais pas être encore sur l'aide sociale. Ma mère a passé sa vie là-dessus. C'est correct, c'est comme un choix. Je trouve qu'on a tout le droit de choisir notre vie. C'est mon opinion. [...] Moi, j'ai fait beaucoup de choses pour m'en sortir. Là, je m'en suis sortie et je suis

contente... Il faut se réaliser. Ma mère, je trouve qu'elle ne se connaît pas. Je trouve qu'elle a manqué sa vie.

Puisque le retour au marché du travail effrayait Géraldine après 12 ans d'absence, l'accès à un parcours d'insertion lui a été favorable. Dans le cas de Nova, âgée de 24 ans, diplômée du Cégep et étudiante de troisième année du premier cycle universitaire, son esprit communautaire l'a conduite vers une entreprise d'insertion à 21 ans. Souhaitant devenir intervenante communautaire, elle a décidé d'anticiper son stage de fin de cycle universitaire et de combler son manque d'expérience. Elle a donc fait valoir sur sa connaissance des rouages pour convaincre l'agent d'Emploi-Québec de croire en elle : « Ben, j'ai été honnête. [...] j'ai carrément expliqué le fait que c'était un roulement qui allait se produire puisque c'était de l'argent sûr de placer sur moi. Puis, ça a marché ». Nova, qui doutait ses chances, a beaucoup apprécié cette expérience. « Moi, je ne pensais pas que j'allais être accepté. [...] Ça m'a bien surpris, mais je me suis dit que c'était un signe quelque part (rire). Il fallait que je réussisse. Puis, je suis juste contente ». Sa situation est à l'inverse de celle de Roberto, 27 ans et diplômé du secondaire. C'est après maintes tentatives d'admission à des études postsecondaires qu'il sombre dans la dépression. Il déclare avoir été discriminé⁶⁹¹. Faute de pouvoir étudier l'architecture ou le génie, faisant le deuil de cette ambition, il s'embauche chez *Techno-Réseau*.

Certains bénéficiaires, à l'instar de Caroline, se sont immiscés en entreprise insertion suite à un licenciement. Âgée de 30 ans et décroché en *secondaire V*, elle a déjà acquis son diplôme secondaire après avoir pris conscience que c'est elle-même qui a gâché sa vie. Elle a retrouvé *Édit-Quartier* après avoir perdu son emploi. Elle considère cela comme un « choix stratégique » pour augmenter son capital économique, au sens de conserver son assurance de santé et avoir droit au paiement de sa carte d'autobus. D'autres comme Moreau et Joubert y aboutissent à la suite d'une notice d'éviction de leur résidence ou de la résidence familiale. Moreau, âgé de 24 ans et étudiant de cégep, a été engagé par *Retrouvaille*, une entreprise d'insertion dans le secteur de transport, après avoir été contraint de quitter le toit familial. Tandis que Joubert, 25 ans, qui a décroché de l'école à

⁶⁹¹ On y reviendra.

16 ans, a retrouvé *Écoplus* au moment où il devait quitter un logement supervisé au terme d'un bail non renouvelable de deux ans. Faute de capital économique, c'est la nécessité d'un revenu pour payer un logement qui motivait la démarche de Moreau et Joubert alors qu'ils se trouvaient dans une situation d'extrême vulnérabilité.

Dans l'échantillon, se trouvent aussi quelques personnes qui ont été recommandées par Emploi-Québec. C'est le cas d'Émilie, 49 ans, qui souffrait d'une maladie incurable, mais qui cherchait un arrangement pour terminer sa formation dans un domaine connexe au champ d'intervention d'Édit-Quartier. Il y a aussi Simard, 25 ans, qui a décroché de l'école à 16 ans. À l'instar d'autres membres de sa famille, il ne trouvait aucun intérêt de s'investir, aucune motivation, alors qu'il n'arrivait plus à travailler à cause de sa lenteur. Il a abouti dans le parcours d'insertion après avoir connu des problèmes de santé. On peut citer ici la situation de Jean-Marc et de Norbert. Âgés respectivement de 29 ans et de 24 ans, ils ont abandonné l'école en secondaire V à la suite du décès de leur père. Dans certains cas, c'est la dépression liée à la difficulté de faire le deuil. Dans d'autres, ce sont les problèmes de toxicomanie.

Enfin, il y a le cas des femmes immigrantes nouvellement venues au Québec et des femmes au foyer. Alors qu'elles n'ont pas déclaré leur âge, cinq n'ont pas leur diplôme secondaire. Parmi les plus éduqués, deux sont détentrices d'un diplôme postsecondaire, respectivement en technique de garderie, et en comptabilité et en couture. Par effet de capital social, elles ont toutes été connectées à la *Reconnaissance immigrante* où elles ont fait leur parcours d'insertion. Elles ont plusieurs enfants à charge. Certaines ont été à domicile pendant de longues années pour s'occuper des enfants. Jossika, mère de quatre enfants, et Geneviève, mère de trois enfants, sont emblématiques de ce cas de figure. Pour affirmer son isolement à domicile, Jossika déclare avoir pris le transport en commun, pour la première fois en 2003 depuis son arrivée en 1982, à l'occasion de ses activités à *Reconnaissance immigrante*. Pour sa part, Geneviève, arrivée en 1990, n'avait commencé à travailler qu'autour des années 2000. D'autres ont dû profiter du parcours pour permettre à leur mari d'étudier et de se requalifier. C'est ce choix qu'ont fait Rasma et Valérie qui ont chacune deux enfants à charge et dont le mari était aux études. D'autres encore comme Rolande et Marlène, respectivement mère de trois et de deux enfants déclarent avoir vécu la pauvreté extrême.

Faute de ressources en capital économique pour continuer de payer ses études en sciences infirmières aux États-Unis, Rolande a quitté ce pays pour le Canada qui avait la réputation de permettre d'une meilleure vie sociale. Autrement dit, comparé avec les États-Unis, le système social canadien est aperçu à l'extérieur comme offrant une meilleure protection sociale. Désireuse de travailler et de subvenir par elle-même à ses besoins, elle déclare avoir refusé l'aide sociale. En conséquence, pendant un laps de temps, elle n'avait pour ressources économiques que les prestations familiales du gouvernement comme revenus. Elle n'avait pas pu accéder à un emploi même après avoir complété deux diplômes d'études couturières spécialisées pendant deux ans et demi au Québec. C'est cela qui l'a conduite finalement à un statut de participante à *Reconnaissance immigrante*. Et même dans ce cadre, elle a dû faire du bénévolat et boucler deux mois de probation avant d'être acceptée. Quant à Marlène, c'est sa participation à la *Reconnaissance immigrante* comme participante qui a mis fin à un cycle de cinq années de chômage. N'ayant que de très faibles revenus, elle s'adonnait régulièrement à jouer de la musique dans le métro et fréquenter des banques alimentaires pour survivre. Dans l'ensemble, ces femmes ont saisi le contact avec une entreprise d'insertion comme l'opportunité de redéfinir leur vie.

Bref, nous venons de décrire les différentes circonstances dans lesquelles les participants et participantes interviewés aboutissent à une entreprise d'insertion. Nous avons distingué ceux et celles qui y viennent, de façon impromptue, en cherchant un emploi des personnes référées par une connaissance. Ils ont en commun leur fragilité économique et sociale. Certains y sont introduits après un congédiement ou d'une notice d'éviction de logement. D'autres y sont à la suite d'une période de convalescence, ils avaient besoin qu'on leur tende une perche afin de se relever. D'autres encore ont éprouvé la méconnaissance de la société et du marché de l'emploi. C'est la situation des personnes immigrantes nouvellement venues ou qui vivaient jusque-là dans l'isolement au foyer. Ces différentes formes de dépossession sociale se combinent avec les variables d'âge et de capital scolaire ou culturel des individus concernés. Pour compléter le portrait des interviewés, la section suivante décrit le rapport au capital économique qui a mené à ce parcours selon qu'ils avaient accès ou non à un minimum de protection sociale leur garantissant l'accès à la sécurité de revenu.

9.1.1. La décapitalisation économique des bénéficiaires dépendants et la raison d'être du parcours

Cette section analyse la décapitalisation des bénéficiaires économiquement dépendants et la raison d'être de leur parcours d'insertion. Dans l'ensemble des données, seulement deux personnes déclarent que l'intérêt économique n'a pas motivé leur parcours d'insertion. Cependant, 12 répondants et répondantes sur 33 avaient accès à un moment donné à l'aide sociale. Les autres en étaient exclus ou n'avaient pas cherché à l'obtenir.

Selon Émilie et Jossika, leur participation respective à *Édit-Quartier* et à *Reconnaissance immigrante* était motivée par autre chose que la nécessité économique. À noter que ces deux femmes n'étaient pas économiquement indépendantes bien que leur situation diverge à certains égards. Pour sa part, Canadienne d'origine ayant grandi dans une famille d'accueil et mère à 19 ans, Émilie a une expérience de travail importante puisqu'elle a commencé à travailler à 16 ans en cumulant le travail et les études. Elle continue de travailler à 49 ans. Bien qu'elle soit très malade, le travail occupe une place importante dans sa vie. Il constitue un mécanisme de gestion de stress et d'entretien de relations sociales permettant de faire face à ses souffrances. Elle est économiquement dépendante de son mari qui lui fournit les soutiens nécessaires. Elle n'est prestataire d'aucune aide publique. Alors qu'elle a droit à 12 à 14 semaines d'assurance-emploi, elle déclare avoir refusé de le solliciter parce que cela conduira directement à l'aide sociale pour laquelle elle n'est pas éligible. Considérant sa situation conjugale, elle pense n'y avoir plus droit. En effet, Émilie est arrivée en entreprise d'insertion après avoir passé quatre ans et demi au repos total pour cause de maladie. C'est au cours de sa rémission qu'elle est retournée sur le marché du travail. Elle a entrepris le parcours à *Édit-Quartier* entre les deux diagnostics médicaux qui ont confirmé à nouveau sa maladie, alors qu'un dernier viendra la contraindre encore une fois au repos. Selon elle, cela explique le fait que son parcours d'insertion n'était pas motivé par un gain de capital économique. Ce qui sous-tend que sa participation au parcours n'a donc d'autre but que de terminer un cours qu'elle a commencé ailleurs. En conséquence, elle n'entendait pas être sujette à la pression du travail.

Surtout que, moi, je ne m'en allais pas là dans le but de reprendre le travail ou quoi que ce soit. Ce n'était pas ça le but. (...), mais pour une finition de cours, pour pouvoir

aller travailler. Alors, je n'ai pas besoin de coups de pied dans le derrière pour aller travailler. Je viens ici de mon propre chef. Je ne veux pas être traitée comme quelqu'un qui ne veut pas travailler (Émilie, 49 ans).

D'un autre côté, Jossika est une immigrante non diplômée du secondaire. Depuis son arrivée au Québec en 1982, elle menait exclusivement une vie de femme au foyer, avec quatre enfants à charge. Le premier et le dernier nés étaient âgés de 20 ans et de 8 ans au moment de l'enquête en 2006. Ce n'est qu'après 21 années consécutives à domicile qu'elle s'inscrivait à une démarche d'emploi en se rendant à *Reconnaissance immigrante*. Sortir de chez elle et se rendre au travail entre 2003 et 2004 lui paraissaient alors comme une seconde vie. Au sens de Bourdieu, « sortir de la maison » valait pour elle un investissement, un intérêt social, constituait le sens du jeu qui vaut la peine d'être vécu comme l'*illusio*, c'est-à-dire l'énergie mobilisatrice qui forme la motivation fondamentale de la personne, son intérêt à s'investir dans un jeu. C'est en ce sens que Jossika déclare que son objectif à elle n'était pas le capital économique. Elle éprouvait plutôt le plaisir de sortir, de rencontrer des gens, d'apprendre le français chez *Reconnaissance immigrante*. Après 21 ans de vie domestique, aller au travail représentait pour elle une sorte de changement de position sociale d'autant plus que son mari lui-même était à domicile en raison d'un accident de travail. Selon Jossika, son mari, qui s'occupait de tout avant, reste maintenant à la maison et fait de son mieux pour s'occuper des enfants qui revenaient de l'école pendant qu'elle-même travaillait. Elle raconte qu'elle « aime participer, faire quelque chose ». En ce qui a trait au pouvoir économique dont le travail l'a doté pendant son parcours d'insertion, Jossika a affirmé que : « Ce deuxième salaire, c'est donc le fun. J'achetais des choses pour les enfants. Des choses chères que je ne pouvais acheter avant. »

En effet, Jossika a ainsi expérimenté l'autonomie de soi et le plaisir de sortir de chez soi, de retrouver des amies depuis qu'elle a quitté son Maroc natal. En dépit de cette marque d'autonomie, elle affirme qu'elle ne veut pas être assistée sociale parce que « gagner de l'argent soi-même, c'est mieux et avant son mari travaillait ».

Cela dit, la situation d'Émilie et de Jossika s'apparente à une sorte d'exception. Leur parcours d'insertion n'était pas motivé principalement par le pouvoir économique alors qu'elles étaient économiquement dépendantes de leur mari. Cependant, l'intérêt

économique n'était pas absent, mais secondaire par rapport au besoin de sortir, de travailler, de rencontrer des gens. D'autant plus que cela a permis, dans la situation d'Émilie, de confronter ses souffrances et de gérer ses stress et, dans celle de Jossika, de changer de position sociale, de redonner sens à sa vie. En réalité, cette exception n'est qu'une particularité par rapport à d'autres situations des personnes interviewées qui se divisent en deux groupes : ceux et celles qui avaient accès à un revenu de protection et ceux et celles qui n'y avaient pas accès.

Ce cas particulier explicité, voyons qui sont ceux et celles qui avaient accès à un minimum de capital économique fondé sur de la sécurité de revenu. Trois répondants sur douze étaient des jeunes qui avaient des ennuis de santé alors que neuf sur douze étaient des mères qui avaient de jeunes enfants. Ces trois répondants sont des jeunes qui ont décroché de l'école avant d'obtenir leur diplôme secondaire. Il s'agit de Norbert, Simard et Jean-Marc, âgés respectivement de 24 ans, de 25 ans et de 29 ans. En plus de difficultés de santé, ils ont en commun des événements biographiques assez similaires. Alors que Norbert fut orphelin de père et de mère lorsqu'il avait respectivement 7 ans et 10 ans, Jean-Marc fut grandement affecté par le décès de son père qui entravait son apprentissage scolaire. Tandis que Simard est élevé par une mère seule.

En raison de ces événements biographiques, Norbert déclare avoir grandi sous l'autorité de deux sœurs. C'est la cadette qui le précéda de cinq ans d'âge qui « jouait le rôle » de sa mère. Mais, dès l'âge de 15 ans, il a été influencé par son entourage et initié à la consommation de la drogue. Lorsqu'il a atteint sa majorité, il a acquis un grand appartement et se mettait à cultiver le pot. Il cumulait alors le revenu du chômage et du travail et celui de la vente de drogue qui totalisait un montant de 1500 \$ par semaine. Mais, ayant fait faillite en quatre mois, il a aussitôt vendu toutes ses affaires pour « 40 piasses ». Traînant encore en 2005-2006 les conséquences de ce passé, il s'est présenté comme une personne dépressive, agressive et comme un fumeur du pot. C'est pour se défaire de ces mauvaises habitudes qu'il est allé à *Écoplus* afin de trouver l'aide dont il avait besoin. Car, il bénéficiait déjà de l'aide sociale et poursuivait une cure de désintoxication. Mais, insatisfait, il a quitté le parcours après quatre mois pour retourner précipitamment sur le marché du travail.

Pour sa part, Simard raconte avoir été influencé par son environnement immédiat, une famille dans laquelle personne n'aimait l'école, qui a façonné ses dispositions sociales. N'ayant pas eu d'intérêt pour l'école, il en a décroché dès l'âge de 16 ans, mais il continuait de cohabiter avec sa mère. Ensemble, ils vivaient de leur seule source de revenu, l'assistance sociale. Et cela a duré jusqu'à ce que sa mère ait gagné à la loterie. Cette dernière roulait alors dans l'opulence et menait une vie de touriste pour un court laps de temps. C'est au cours de cette période grasse que Simard a eu sa pire phase de trajectoire de vie.

Ma mère avait gagné à la loterie. Pis, elle avait acheté une maison. J'habitais avec ma tante, pis mon oncle. Pis, j'habitais dans la cave, ils me faisaient chier à tout bout de champ. Après avoir déménagé avec mon frère qui avait arrêté de boire, pis là, il a recommencé à boire. Pis là, y a rappliqué avec toute la famille, on était 15 dans un 4 et demi. ... Ils m'ont volé mon PlayStation, ma TV, tout ce que j'aimais. (Simard, 25 ans).

En plus d'avoir un capital économique se réduisant à son revenu d'assistance, Simard éprouve un désintérêt pour le travail. D'ailleurs, sa seule expérience professionnelle avant le parcours d'insertion a été un emploi bénévole comme agent de sécurité. Alors qu'il a pris une formation dans le domaine, il déclare avoir été découragé parce qu'il s'est présenté pour une entrevue d'emploi dans laquelle le recruteur s'est absenté. En fait, il semble avoir une déficience cognitive qui le rend « naturellement lent », ajoute-t-il. Pour reprendre ses propres termes, il se dit être « mieux fagoté pour lever des poids lourds que d'aller en rapidité ». De ce fait, il n'est donc motivé que par son épicerie et ses jeux de vidéos. Car, le seul emploi qu'il a mené à terme est celui de son parcours d'insertion à *Techno-Réseau*. Et là, son intérêt particulier n'était pas le travail, mais le jeu électronique. En d'autres termes, il voulait apprendre à utiliser son appareil pour bien jouer. À entendre Simard, il a un problème de lenteur excessive qui nuit à son apprentissage et ruine sa mémoire des dates. Bref, la situation qu'il nous a décrite le présente comme un cas lourd sur le plan du travail.

Quant à Jean-Marc qui a participé à *Édit-Quartier*, il déclare avoir de l'intérêt pour le travail manuel. Mais il est affecté d'un « trouble d'envahissement de développement » qui le rend excessivement lent et incapable de se concentrer. Ce trouble s'est manifesté avec la

maladie et le décès de son père qui, souffrant d'un cancer, a mis du temps pour le déclarer à sa mère. Il était alors en secondaire V et, depuis, son blocage va en s'accroissant. Selon ses dires, il « n'était plus motivé et plus rien ne rentrait dans sa tête ». Cela le conduit à l'échec autant en emploi qu'aux études. Seul son programme d'insertion a été mené quasiment à terme. Mais, il a échoué dans le stage en entreprise ordinaire. Il a donc été congédié sur son quatrième jour à cause de sa lenteur. Ce n'est que, finalement, après le diagnostic médical, qu'il a été reconnu par Emploi-Québec comme ayant une contrainte temporaire à l'emploi pour baliser sa qualification à l'aide sociale : « depuis le mois de mai, ils m'ont mis avec contrainte temporaire à l'emploi. Ils voient qu'il y a un problème avec les papiers que j'ai envoyés. J'ai fait ce que j'avais à faire ».

Ici se dessine un premier portrait de personnes en difficulté qui ont accès à l'assistance sociale comme un minimum de capital économique. Ce sont de jeunes gens qui se battent pour y avoir accès. À côté de ces hommes, il y a les femmes avec de jeunes enfants qui y ont accès. Une seule a bénéficié de l'assistance avant d'avoir commencé à travailler. Shiva et Valérie sont deux cas typiques de ces bénéficiaires.

Montréalaise âgée de 35 et mère de deux enfants, Shiva était mariée et avait une « vie familiale bien réglée », souligne-t-elle. Le divorce, suivi de l'octroi de la garde de ses deux enfants à leur père a tout bouleversé. Elle parvint au fur et à mesure à se faire une nouvelle vie en s'accoutumant à l'habitude de bar. Elle en développe toutes les dispositions par corps de sorte que la vie sans bar lui devient impossible. Plus elle s'enlisait, plus elle se distançait de tous ses proches. En peu de temps, elle s'est éloignée de sa parenté en consommant de la drogue et en s'adonnant aux activités de la prostitution et de l'économie mafieuse. Cette seconde vie est marquée par une nouvelle passion révélatrice de ses dispositions sociales. Elle parle d'un « virement dans sa vie » au sens de passer d'une vie familiale à celle de bar. Car, pour elle, « il n'y a pas de vie sans bar ». Et là, c'était plus de quatre ans de pratiques qu'elle qualifie de « mauvaises fréquentations ». C'est la reprise de garde de sa fille cadette alors âgée de 10 ans qui vient arrêter cette vie, qui a recréé l'*illusio* d'une vie familiale, l'énergie mobilisatrice pour la reconstitution de la relation mère-fille : « je ne veux pas que ma fille ait honte de sa mère. Je ne veux pas que ma fille dise : ah, ma mère n'est jamais pareille. » Il s'agit donc, en théorie, d'une quête de capital symbolique, d'importance

sociale, au sens de Bourdieu. C'est pour réussir ce pari qu'elle est allée dans le parcours d'insertion à *Écoplus*. Cette entreprise a éveillé en elle la passion refoulée des chevaux qu'elle a incorporée en termes de dispositions par corps. C'est cela qui a donné de l'énergie pour se lever le matin et aller travailler.

J'ai travaillé beaucoup dans les chevaux, mais j'ai lâché les chevaux parce que ça a viré mal. Tu sais, j'ai commencé à danser, à prendre de la drogue, comme ci, commence ça. Ça, tout le temps, a été mal jusqu'à tant que je tombe à terre. Pis, c'est là que CST est venue à l'évidence de m'aider. Je te jure, je ne me serais jamais levée à l'heure pour aller travailler là-bas s'il n'y avait pas eu deux chevaux... Pis moi, j'étais de soir tout le temps pendant quatre ans...Oups, il y a des chevaux, oups la campagne, je tripe là-dessus. (Shiva, 35 ans)

Avec la reprise de la garde de l'enfant, cette passion, jadis oubliée, devient suffisamment forte pour qu'elle puisse contrer une disposition incorporée pendant quatre années consécutives. Shiva a résolument décidé de lâcher le monde du bar : « ça m'a aidé à reprendre mes bases, à lâcher le monde de soir, la mentalité de soir, à lâcher qu'il n'y a pas de vie sans bar... Ça m'a permis de revivre dans ma tête, sans drogue, sans alcool. » Cependant, les ressources en matière de capital économique lui faisaient défaut :

J'ai passé six mois, toute seule, dans une chambre avant de venir ici, avec ma fille. On a loué une chambre chez quelqu'un pendant 6 mois de temps. Tu sais, j'ai vécu des bines. Pis, pas rien avoir, pis avec ma fille. Tu sais, je me dis si je suis capable de survivre de la merde comment se fait que t'es pas capable de bûcher autant pour ta vie (Shiva, 35 ans).

Pour ce faire, il faut un environnement social approprié à cette vie dépourvue de pouvoir économique. Ce lieu idéal est décrit par Shiva comme Montréal-Nord où tout le monde est pareil. Là, on peut survivre avec un chèque d'assistance sociale.

Ben je me suis promenée pas mal. Pis, je suis retourné quand même à Montréal-Nord avec ma fille. C'était aussi un coin B.S. Tu ne te faisais pas écœurer. Tous étaient gratuits. Là-bas, on est toutes pauvres, tu sais ce que je veux dire. Fait que c'était vraiment le trou pour être bien. Si tu veux un trou, va là. Tu vas être bien...T'as rien à surmonter. Tout le monde est pareil ou pire.

Après avoir mis fin à la « vie de bar », Shiva a vécu six mois difficiles avant d'aboutir au parcours d'insertion à *Écoplus* qu'elle a quitté trois mois plus tard après avoir décroché un emploi. Active pendant un court laps de temps sur le marché, la difficulté de concilier

travail et famille l'a entraînée à nouveau dans l'assistance sociale. Cela vaut pour Marie-Anne et Geneviève. Marie-Anne travaillait 12 heures par jour comme agent de sécurité. On lui a toutefois montré la porte lorsqu'elle a sollicité un ajustement de l'horaire. C'est ce qui l'avait conduit à l'assistance sociale. De son côté, Geneviève est une ex-ouvrière inscrite au parcours d'insertion à *Reconnaissance immigrante* dans l'espoir de sortir du manque d'emploi, du temps partiel et de l'instabilité. Elle bénéficiait de l'assurance-emploi pour les mêmes raisons avant de passer à l'assistance sociale. De même, Renée et Jeannine sont passées respectivement d'une vie active au chômage et à l'assistance sociale à l'occasion d'une grossesse. En somme seule Valérie déclare n'avoir pas travaillé avant de participer à *Reconnaissance immigrante* et avoir bénéficié de l'aide sociale.

Cette section a analysé le processus de décapitalisation des bénéficiaires économiquement dépendants et la raison d'être de leur parcours d'insertion en mettant en exergue trois réalités distinctes. Il y a d'abord celle de femmes économiquement dépendantes de leur conjoint, dont l'admission n'est nullement motivée par la raison économique. Après avoir été isolée à domicile, Jossika cherchait une seconde vie et explorait ainsi le monde professionnel. Elle y prenait goût en faisant l'expérience de l'autonomie. Tandis qu'Émilie, à l'œuvre depuis l'âge de 16 ans, y était pour terminer une formation dans le domaine et surtout pour pallier les souffrances d'une maladie encore incurable. Ensuite, on trouve des jeunes éprouvant des problèmes de santé ayant affecté leur apprentissage qui ont conduit à leur décrochage scolaire. Ils font état de dispositions par corps qui limitent leur dotation en ressources nécessaires à leur fonctionnement régulier aussi bien dans la société que dans le monde professionnel. C'est le cas de Jean-Marc et de Simard qui éprouvent la « lenteur excessive », dont un seul est alors reconnu avoir des contraintes temporaires à l'emploi, tandis que Norbert affrontait son problème de toxicomanie. Enfin, plusieurs femmes, mères de jeunes enfants, sont inscrites à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale après avoir été actives ou après une grossesse. Aussi différentes que soient leurs histoires de travailleuses précaires, elles ont en commun d'avoir été contraintes de recourir à l'aide sociale afin de remédier à leur difficulté à concilier travail et famille, à la précarité liée au travail à temps partiel ou à l'impossibilité de retourner sur le marché de travail à la suite d'un congé de maternité avant ou après leur parcours d'insertion. Ces trois situations ont la particularité de présenter sous différents chefs la raison d'être du parcours susceptible de leur qualifier

en vue de se réinsérer dans le marché du travail. Mis à part ces prestataires, la majorité des bénéficiaires sont des travailleurs intermittents.

9.1.2. La décapitalisation économique des précaires avant le parcours

Lorsqu'on écarte les prestataires de la sécurité de revenu, il reste près de deux tiers des répondants et répondantes à avoir travaillé épisodiquement ou à avoir été acculé à la précarité au travail avant d'entrer dans les entreprises d'insertion. Dépourvus de réels pouvoirs économiques, certains passent d'un programme d'employabilité à un autre. D'autres sont formés dans un domaine menant à des emplois mal valorisés pour finir par le détester et à changer de métier. Dans l'ensemble, les non-prestataires de la sécurité de revenu étaient des travailleurs très précaires qui avaient expérimenté constamment des sous-emplois, le non-emploi et le chômage. La notion de sous-emploi revêt une double connotation dite visible et invisible. Au sens visible, c'est la situation de toutes les personnes en emploi qui n'ont pas assez de travail, qui cherchent à travailler davantage ou qui sont disponibles pour le faire⁶⁹². Selon Robert Castel, le non-emploi renvoie à un continuum de situations professionnelles dégradantes entre le chômage, le fait d'être demandeur d'emploi et immédiatement disponible pour occuper un poste de travail, et l'en-deçà de l'emploi⁶⁹³. Au sens de Marc-André Demers d'Institut de Statistique du Québec, cette notion de non-emploi regroupe trois catégories de personnes, à savoir les chômeurs traditionnels, soit 331,000 personnes, les gens en situation de sous-emploi lié au temps de travail qui totalise 282,000 personnes en 2014 et la main-d'œuvre potentielle⁶⁹⁴.

⁶⁹² Organisation internationale du Travail (OIT) (1998), *Rapport 1. La mesure du sous-emploi. Sixième conférence internationale des statisticiens du travail*, Genève, Bureau international du travail. Au sens de l'organisation, le sous-emploi est dit invisible quand les travailleurs sont surqualifiés au regard de leur poste de travail ou de leurs tâches effectives.

⁶⁹³ Robert Castel (2011), op.cit. selon l'auteur, le non-emploi est la situation de « demandeurs d'emploi qui ne seraient pas susceptibles de trouver un emploi », c'est-à-dire « qui ne relèverait pas de la forme classique de sortie du chômage consistant à établir l'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi » (Castel, 2011 : 419).

⁶⁹⁴ Marc-André DEMERS (2015), « Frontières entre emploi, chômage et inactivité : la mesure du chômage a-t-elle omis plus de 280,000 personnes en 2014 », *Flash-info d'Institut statistique du Québec*, vol. 16, n°. 2, p.1-17.

Parmi les jeunes, Vallonne, Vézélise, François et Fabius, âgés respectivement de 21 ans, de 22 ans, de 23 ans et de 24 ans, sont représentatifs de ce groupe. Alors que Vallonne et Vézélise ont la particularité d'illustrer l'instabilité d'orientation professionnelle, François et Fabius ont connu des changements incessants d'emploi. La condition particulière de Vallonne a fait qu'elle a suivi un cursus scolaire spécial parce qu'elle apprend plus difficilement que ses semblables. Mais, dès l'âge de 16 ans, elle a décidé de cumuler les études et le travail. À ce moment, elle n'avait pas de problème financier, car elle bénéficiait du soutien de ses parents (père, mère et grand-père). L'intérêt pour le travail découlait d'une valeur sociale intériorisée qu'est l'injonction à l'autonomie. Autrement dit, au sens de Bourdieu, cette décision relève du social subjectivé, c'est-à-dire de l'extériorisation de l'intériorisation, le fait de transposer sur le plan personnel ce qui a été socialement appris. C'est ce que révèle la réponse de Vézélise à la question de savoir si c'est le besoin qui a motivé sa décision de cumuler le travail et les études à l'âge de 16 ans.

Oui. Ah oui, mais, pas tout le temps, surtout mon grand-père, il me donne environ 100 \$ par mois, des fois jusqu'à 200 \$. Mais, tu sais, à 16 ans, c'est moi qui ai décidé d'aller travailler. J'aurais pu vivre super bien. Mes parents me donnent pas mal tout l'argent que je veux. Ils me donnent mon argent de poche. Ils me payaient tout. Ma mère payait tout. Je lui ai dit : non, garde ton argent, je vais aller travailler. Je voulais être autonome, montrer que je suis capable de faire de l'argent. Je trouvais ça dommage qu'elle me donne autant d'argent (Vézélise, 22 ans).

Ayant ainsi travaillé à temps partiel, de nuit et durant les fins de semaine pendant plus de deux ans, Vallonne a connu l'épuisement avant de quitter le travail afin de ne pas compromettre ses études. C'est dans ces conditions qu'elle a décroché son diplôme secondaire et a entrepris un DEP pour devenir préposée aux bénéficiaires. Mais, en cheminant, elle éprouvait un « dégoût pour son milieu de stage » qui l'entraîne, consécutivement à la « perte de son chum », dans la dépression. Ce fut l'abandon définitif du parcours scolaire. C'est alors qu'elle découvre *Timarché montréalais* où elle s'est engagée. Insatisfaite, elle a ensuite été financée par Emploi-Québec afin de s'inscrire à une formation comme conseiller animalier. Après avoir décroché son diplôme, c'est l'emploi précaire au salaire minimum qui contribue à sa perte d'intérêt, les ratés de l'*illusio* en termes théoriques. Cela lui fait dire : « sans l'aide de mes parents, il me serait bien difficile de vivre avec mon gain de salaire minimum. Je payais \$ 400 dollars à mon père pour le

loyer et le reste me sert à mes dépenses. » Là encore, Vallonne n'a d'autre choix que de tenter de se réorienter à nouveau.

La situation est assez similaire à celle de Vézélise qui a décroché de l'école en secondaire III et s'est inscrite à un premier programme jeunesse. Insatisfaite de ses expériences d'emplois précaires, elle a été à *Timarché montréalais* et ensuite à *Techno-Réseau* pour trouver le soutien dont elle a besoin en matière professionnelle. Mais, deux mois plus tard, elle a dû quitter cette dernière pour séjourner à l'hôpital. Faute d'une amélioration sur les deux plans, son orientation professionnelle est encore incertaine six ans après avoir décroché de l'école.

Peut-être que j'aurais mieux été d'aller dans les Centres jeunesse. Peut-être que j'aurais été mieux-là, je ne sais pas. Il n'y a pas assez de support. Comme là, moi en ce moment, je vais être hospitalisé. Et lorsque je vais sortir de là, je ne sais pas si je vais être accepté pour un autre programme. Je ne peux pas aller sur le marché de l'emploi comme ça facilement. Puis, je ne sais pas si Emploi-Québec va vouloir. Les deux programmes que j'ai faits, ça a mal tourné. Fait que je ne sais pas s'ils vont me laisser une autre chance (Vézélise, 22 ans).

Cela dit, Vallonne et Vézélise affichent des dispositions sociales favorisant leur investissement dans des programmes d'employabilité. Au sens d'Alberte Ledoyen, ceux-ci les incitent à faire des études orientées dans « dans des domaines non rentables⁶⁹⁵ » qui contribuent à les maintenir dans une situation professionnelle précaire. À l'instar de ces deux jeunes filles, la discontinuité professionnelle se dessine comme le mécanisme professionnel requis pour composer avec la précarité professionnelle dont témoigne le cas de François et de Fabius.

Originaire d'un compté rural de la Montérégie, François avait 11 ans lorsqu'il quitta son milieu natal pour Montréal en compagnie de son père qui, victime plus tard de la maladie, est devenu assisté social. Faute d'un capital économique pour subvenir à ses besoins, le jeune entre dans le marché du travail à 16 ans tout en poursuivant ses études afin d'obtenir un DEP en mécanique auto. C'est à 17 ans qu'il est admis à *Ecoplus* dans un programme

⁶⁹⁵ Alberte LEDOYEN (1993), « Les jeunes Haïtiens et le marché du travail » dans Marc-Antoine LOUIS (dir.), *Le Québec de demain et les jeunes d'origine haïtienne : questionnements et perspectives : deuxième colloque tenu les 14 et 15 mai 2013*, Montréal, Associations des enseignants haïtiens du Québec (AEHQ), p. 147-160.

spécial non financé par Emploi-Québec. Étant diplômé et surqualifié pour le programme, il déclare avoir brandi son habitude de consommer du pot pour se faire accepter. Mais, ce qui le caractérise, c'est sa précarité d'emploi. Car, à l'âge de 23 ans, il en comptait déjà 32 en son actif. Cela lui fait dire qu'il a déjà « tout essayé ».

Que ce soit des jobs de plancher, des jobs d'entrepôt, des jobs de signalisations routières, que ce soit restaurant, dépanneur, IGA, que ce soit loader, déloader des conteneurs, travail dans un magasin de meuble ou plongeur chez St-Huber, j'ai tout essayé. Je me suis dit : je suis jeune, je vais tout essayer et ce que je vais aimer, je vais rester là (François, 23 ans)

Cependant, François pense tout le contraire de la prémisse des entreprises d'insertion qui associe l'instabilité de l'emploi aux comportements et attitudes individuels, conçus en théorie en termes d'habitus professionnel. Il affirme avoir toujours agi de façon responsable en donnant une semaine de préavis à l'employeur avant de quitter. Pour lui, son instabilité professionnelle réside dans le fait que « *les emplois sont plates* ». Or, son cas n'est pas une exception. Fabius en est un autre exemple. Cumulant les études et le travail, il a été en proie au surmenage en travaillant jusqu'à 80 heures par semaine. En conséquence, il n'a jamais réussi à passer son cours d'anglais et de français pour avoir un capital scolaire, son diplôme secondaire. En quatre ans de vie active sur le marché du travail, il a occupé une vingtaine d'emplois. Et le problème est toujours le manque d'intérêt pour son job, marqué au coin de sa tendance à être en retard ou à s'absenter : « j'ai toujours été retardataire à l'école, mais toujours de cinq à 10 minutes. C'était comme programmé dans ma tête ». Au sens de Bourdieu, Fabius a des dispositions par corps qu'il exprime encore en ces termes : « parfois, j'arrive avant l'heure aux alentours du lieu de travail, mais je préfère rester dehors. C'est comme je voulais l'argent, mais je ne voulais pas travailler ». Selon lui, son désintérêt pour le travail relève du fait qu'il était payé au salaire minimum. Il affirme que ceci « ne m'intéressait pas. Ce n'était pas toujours agréable ».

Les raisons pour lesquelles je quittais, c'était soit le travail n'était pas intéressant, l'équipe était plate ou le salaire n'était pas intéressant pour la job. Je te dirais aussi la distance. Fait que, le quartier industriel d'Anjou, j'ai mis une croix dessus. C'était trop loin (Fabius, 23 ans).

En somme, l'analyse des moments de trajectoires des répondants et répondantes semble montrer jusqu'ici que les dispositions des travailleurs et travailleuses sont conditionnées par la rétribution, l'intérêt salarial et les avantages sociaux⁶⁹⁶. Ils sont souvent déçus au double constat de leur faible rémunération et de la position inférieure occupée dans le marché du travail. Paul Grell a déjà attiré l'attention sur ce fait en 2005 en soulignant que les jeunes précaires, très attachés au travail et à l'argent, s'en éloignent au fur et à mesure que le marché du travail leur paraît décevant⁶⁹⁷. À croire certains dirigeants et intervenants, les insatisfactions d'emploi génèrent non seulement des dispositions par corps tels que le retard et l'absentéisme, mais également des activités clandestines comme la vente et la consommation de drogue. L'histoire de Fabius en témoigne et s'explique théoriquement par les aléas du capital économique suscités par l'emploi précaire et ses activités illicites, « la vente de la drogue comme livreur ». À l'instar de Fabius, nombre de jeunes pensent que ce commerce est plus payant que de travailler, tout en sachant que ce jeu ne vaut pas toujours la chandelle au regard des risques qui y sont associés.

Ça me stressait beaucoup et je ne me faisais pas tant d'argent que ça, parce que je fumais mes profits dans le fond. Fait que j'ai mis ça de côté, je me suis mis à me chercher des emplois. Ça ne servait à rien. À un moment donné, il y a eu l'histoire que mon père m'a sacré dehors à cause d'un malentendu et je me suis retrouvé là-bas (Fabius, 23 ans).

Bref, il paraît que plus les jeunes éprouvent l'*illusio* du travail salarié, plus ils sont déçus d'avoir rejeté l'école comme voie d'accès aux espèces de capital les plus nécessaires et indispensables à leur insertion. Ce qui peut avoir un effet de pérennisation de leur précarité. Bien entendu, ces jeunes ne sont en rien une figure d'exception étant donné que, selon Andrew Jackson, à l'échelle du Canada, une large part « des travailleurs occupe des emplois très instables et précaires donnant un accès limité ou nul à l'avancement

⁶⁹⁶ On peut penser que la distance entre le lieu de travail et le lieu de résidence entre également en considération. Autrement dit, plus le travail est éloigné, plus l'intérêt salarial peut en être une motivation.

⁶⁹⁷ Paul GRELL (2005), « Représentations des jeunes précaires à propos de leurs pratiques dans le monde du travail et de la vie quotidienne », *Reflets*, vol. 10, p. 46-62. Selon l'auteur, « ces jeunes sont très marqués par ce rêve d'argent et de consommation, notamment les jeunes peu scolarisés qui courent après le travail, par enthousiasme ou par nécessité. [...] Mais il ne faut pas croire que cette cristallisation précoce de l'argent et les objets de consommation dure indéfiniment » (p. 56).

professionnel⁶⁹⁸ ». Cette précarité paraît être un mécanisme qui contribue à produire le désintérêt des jeunes précaires pour les postes de travail auxquels ils ont accès. Cette contradiction est vécue par plus d'un. Bien qu'elle soit diplômée du collégial en soins animaliers, Fanny y fait face de façon directe. Les emplois obtenus, dit-elle, sont en lien avec sa formation, mais elle ajoute aussitôt que :

Mais ce n'est pas des bons jobs, c'est pas des bons salaires. Là je change, je veux retourner aux études. Là, je veux regarder ce que j'aimerais faire, dans quoi je voudrais aller pour avoir une meilleure formation et un meilleur salaire.

D'autres ont vécu des distorsions similaires. Mais ils essaient de s'accommoder sur un temps plus long de manière à améliorer leur situation. C'est le cas de Caroline qui avait compromis sa scolarité au fil de sa toxicomanie destinée à se venger de son père désireux de l'inscrire dans une école privée contre son gré. Reconnaisant son erreur, elle a décidé de se rattraper en s'investissant dans son emploi frappé par la précarité. C'est aussi le cas de Roberto qui, après plusieurs années de dépression, s'accommode de son emploi si tant est que, par-delà le salaire, il se déroule en « milieu humain ». Autrement dit, il préfère gagner peu et être traité avec égards à un travail plus rémunérateur où il n'est pas compté comme personne. Du côté des personnes plus âgées, il y a la figure d'Arakinte, âgée de 50 ans et mère de trois enfants, salariée à 49 ans au *Plaisir Restaurant*. Certes, préalablement évoluée en garderie à domicile, elle a été bénévole, notamment dans des organismes évangéliques. Mais, l'intérêt d'investir le marché du travail ou de participer au parcours d'insertion était double : le besoin d'augmenter le revenu familial s'ajoutait au désir de changer de position sociale.

« Je voulais trouver un emploi près de chez moi à temps partiel pour avoir un \$100 dollars de plus par semaine dans le budget. Mon mari avait quand même un revenu suffisant. Il est préposé aux bénéficiaires. Avec le temps, les enfants coûtent plus cher. Le coût de la vie augmente. Il y avait un risque d'endettement. Pour moi, me retrouver sur le marché du travail..., j'étais contente ».

⁶⁹⁸ Andrew JACKSON (2004), « Emplois précaires et exclusion sociale. Enjeux clés et nouvelles orientations stratégiques », *Horizons*, Vol. 7, no. 2, pp. 40-44.

Ayant vu passer une annonce de *Plaisir Restaurant* dans le journal, elle affirme avoir saisi « une bonne opportunité, une expérience de travail et une formation. C'est au salaire minimum, mais c'est mieux que rien. C'était un plus. Ça répondait à ce que je cherchais ». Cet emploi a aussi pour effet de la faire changer de statut ou même de position sociale : « il était temps que je sorte de la maison ». Bien qu'elle ait cuisiné toute sa vie à domicile, elle déclare finalement avoir trouvé un métier et être à sa place : « je suis à ma place à la cuisine. C'est un métier. Je suis allée chercher un métier. C'est comme ça que je vois ça. » Elle considère avoir décroché un diplôme. En comparaison avec Jossika qui a mis l'accent sur l'aspect social de son insertion, Arakinte a privilégié à la fois la dimension économique et la dimension sociale. Elle décide de travailler pour améliorer sa situation économique et trouver une place en dehors de l'espace domestique.

Dans cette section, nous avons analysé le processus de dépossesion sociale ou de décapitalisation comme un processus social en fonction duquel les bénéficiaires des entreprises d'insertion aboutissent au parcours d'insertion. On constate un niveau de concordance entre les données des récits de pratique de dirigeants et d'intervenants des entreprises, qui attestent qu'à l'arrivée, les bénéficiaires disposaient d'un capital économique souvent faible ou négatif, et celles données du *moment ante-insertion* des trajectoires sociale et professionnelle des bénéficiaires qui ont participé à la recherche. L'analyse des données du moment de trajectoire *ante-insertion* soutient qu'ils sont surtout des travailleurs très précaires à différents niveaux. Ils le sont tant au niveau de l'accès intermittent au travail salarié qu'au niveau de l'emploi non-protégé. Nombreux sont ceux et celles qui ont une santé fragile ou qui accèdent à des domaines de formation marginale ou non valorisée. Dans une large mesure, ce sont des gens qui ont travaillé de façon épisodique et pour lesquels le travail occupé est peu motivant. Faute d'intérêt, nombreux sont ceux qui abandonnent le travail occupé aussi facilement qu'ils le contractent. Retenons aussi que la décapitalisation ou la dépossesion sociale des concernés n'est pas réductible au faible capital culturel institutionnalisé, c'est-à-dire au diplôme, puisque près de 42,42 % des bénéficiaires ici analysés détiennent leur diplôme secondaire ou plus. Du coup, nous avons vu que la décapitalisation menant au parcours d'insertion passe par non seulement par plusieurs processus déterminants comme la maternité, la maladie, l'isolement au foyer, mais surtout par la précarité du travail et la précarité de l'emploi. En effet, la précarité du

travail et celle de l'emploi occupent le premier rang. C'est le cas des femmes qui, à l'occasion de leur grossesse, ont quitté le marché du travail et qui n'ont pu y retourner à la fin de leur congé de maternité. Alors qu'elles se trouvent dans l'obligation de se « recapitaliser », de se requalifier, leur manque de protection sociale en est un obstacle. D'autres sont les jeunes précaires qui se conforment très tôt au travail, mais qui ne trouvent aucun intérêt à maintenir leur job qu'ils jugent « plate » et pas suffisamment payé. Dans les deux cas, le parcours d'insertion apparaît comme un moyen de relèvement de soi, c'est-à-dire de résilience ou de résurgence après un choc, à l'instar d'une catastrophe, et une alternative à certaines formes de sous-emplois, voire même au travail précaire et à l'emploi précaire. Parce qu'il est envisagé comme une possibilité d'avoir un métier et de faire une expérience de travail significative et susceptible d'être reconnue, dans un cadre humanisé, c'est-à-dire qui respecte leur personne. Ainsi, le parcours est saisi comme une promesse de redressement de leur situation pour se faire valoir et se repositionner socialement. Dans la section suivante, nous explorons ce qui se fait et se défait, c'est-à-dire se passe et se produit effectivement durant ce moment de trajectoire, le *moment in-insertion*, pour comprendre son opportunité pour l'évolution des trajectoires sociale et professionnelle des bénéficiaires.

9.2. Portraits-types des bénéficiaires des entreprises d'insertion

Cette deuxième partie dresse différents portraits-types de bénéficiaires selon un triple critère d'analyse. Il s'agit d'abord du rapport au travail et à l'emploi. Selon Serge Paugam, le rapport au travail renvoie à la logique productive de la société industrielle dans laquelle chaque individu est reconnu comme « un producteur potentiel qui acquiert son identité et le sentiment d'être utile par le principe, analysé par Durkheim, de la complémentarité des fonctions »⁶⁹⁹. Ce rapport au travail est distinct du rapport à l'emploi qui renvoie plutôt à la logique protectrice de l'État-providence. Il est entendu comme l'accès des citoyens à des droits sociaux garantis par leur contribution à l'activité productive et par le principe de citoyenneté. Renvoyant à la hiérarchie des statuts sociaux, c'est la stabilité de l'emploi qui

⁶⁹⁹ Serge PAUGAM (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, p. 156.

confère aux travailleurs et travailleuses le « bien-être, la sécurité sociale et l'avancement professionnel⁷⁰⁰ » qu'ils cherchent. Dans le cas des bénéficiaires des entreprises d'insertion, ce double rapport est crucial en raison de leur précarisation. Pour l'auteur, le travail précaire est un travail qui semble au travailleur « sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise⁷⁰¹ ». Tandis que l'emploi précaire s'entend comme « une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'État-providence⁷⁰² ». En retraçant la socialisation au travail et à l'emploi des bénéficiaires, l'analyse génère comment ce double rapport module leurs changements incessants d'emploi. À cela s'ajoutent deux autres variables, le fait d'être jeune et le rapport à la maternité, le fait d'être mère de jeunes enfants confrontée à la nécessité de concilier travail et famille, qui bouscule le rapport au travail et à l'emploi. Ces bénéficiaires forment deux grandes catégories lorsqu'on prend en compte le fait d'être jeune de moins de 30 ans et ne pas déclarer être en train d'élever un enfant. On aurait alors 16 jeunes et 17 mères d'au moins un jeune enfant. Mais, lorsqu'on prend en compte le rapport au travail et la satisfaction du parcours d'insertion, on constate que les mères qui ont toujours exercé un travail précaire sont sorties du marché du travail à l'occasion de leur grossesse et ont du mal à y retourner sans se requalifier. Trois portraits-types se dégagent à partir de la prise en compte de ces facteurs :

1. Les bénéficiaires satisfaits de leur parcours d'insertion : 22 sur 33 ;
2. Les bénéficiaires insatisfaits de leur parcours : neuf (9) sur 33 ;
3. Les bénéficiaires en situation d'échec qui constituent des cas lourds : deux (2) sur 33. Même s'ils terminent le parcours, ils avaient des contraintes manifestes à l'emploi et se sont révélés au moins temporairement inactivables, c'est-à-dire non susceptibles de devenir présentement autonomes et de quitter l'aide sociale.

Au regard des objectifs et de nos questions de recherche, ces portraits sont insuffisants puisqu'ils ne rendent pas suffisamment compte du rapport au travail et à l'emploi des bénéficiaires. C'est en analysant le rapport au travail et à l'emploi par rapport aux trois moments de trajectoires sociale et professionnelle que se dégage une typologie satisfaisante

⁷⁰⁰ *Ibid*, p. 17.

⁷⁰¹ *Ibid*, p. 156.

⁷⁰² *Ibid*, p. 156.

des bénéficiaires au sens de révéler les profils-types spécifiques en lien avec notre définition de l'insertion comme position occupée en fonction du rapport de l'habitus et des capitaux possédés. Cela tourne autour de cinq profils-types :

1. Les jeunes diplômés satisfaits de leur parcours ;
2. Les mères satisfaites de leur parcours qui se composent de trois profils-types ;
 - a. Les mères précaires satisfaites de leur parcours ;
 - b. Les mères au foyer satisfaites de leur parcours ;
 - c. Les mères immigrantes satisfaites de leur parcours ;
3. Les travailleurs et travailleuses précaires à histoire de décrochage scolaire insatisfaits de leur parcours.

Il faut donc noter qu'on peut être jeune précaire et mère de jeunes enfants. Dans ce cas, même moins âgées, les jeunes femmes qui ont un enfant à charge sont classées dans la catégorie de mère. Pour ce classement, nous avons priorisé la situation sociale sur le critère d'âge pour ce qu'elle implique en termes de responsabilité et de rapport au travail et à l'emploi. En ce qui a trait aux bénéficiaires insatisfaits, on y trouve sept jeunes en situation de travail précaire et deux mères de jeunes enfants. Dans les sections qui suivent sont présentés respectivement les portraits-types des bénéficiaires satisfaits et les profils-types et ceux des bénéficiaires insatisfaits. Étant donné que deux seuls participants sont en situation d'échec, ils ne sont pas pris en compte dans cette typologie finale.

9.2.1. Portrait-type des jeunes précaires satisfaits de leur parcours

Ce portrait-type est constitué de sept jeunes précaires, quatre hommes et trois femmes, dont six d'entre eux sont détenteurs d'un diplôme secondaire ou collégial. Deux cas font figure d'exceptions dans cette catégorie, celui de Joseph, 23 ans, un nouvel immigrant originaire d'un pays du Sud, qui n'affiche pas son diplôme secondaire et celui de Caroline qui avait décroché de l'école et qui y est revenue. Donc, Caroline et Ricardo sont détenteurs d'un diplôme secondaire. Ce dernier a abouti au parcours d'insertion à la suite d'une dépression liée à sa difficulté d'entrée au cégep. Pour les autres, François se déclare détenteur d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) alors que Fanny, Boischault et Nova ont leur diplôme collégial.

Avant et après son parcours d'insertion chez *Écoplus* qui a duré deux mois de plus du temps réglementaire, Joseph cherchait activement un emploi correspondant à sa situation paraplégique, celle d'accès limité à l'emploi. C'est la difficulté de trouver de l'emploi qui l'a amené à l'entreprise d'insertion. Scolarisé jusqu'en secondaire II, il entend cumuler les études et le travail. Cependant, il n'a eu accès qu'à de petits contrats de courte durée, disait-il, au salaire minimum qu'il juge trop faible. En effet, Joseph qui a déjà travaillé dans la manutention d'objets lourds est alors reconnu comme étant paraplégique. En conséquence, il a un accès limité à l'emploi, c'est-à-dire il peut travailler à condition d'être affecté aux travaux légers. Sa motivation a été d'acquérir une expérience de travail satisfaisante permettant de trouver un emploi. Alors qu'il se déclare satisfait de cette expérience où l'on a pris en compte son humanité, contrairement aux entreprises capitalistes, les « résultats sont peu concluants », ajoute-t-il. La situation de Joseph diffère de Caroline qui est arrivée à *Édit-Quartier* après avoir perdu son emploi. Il a aussi un point commun avec Caroline qui n'a pas pu trouver un stage, comme prévu, dans une grande entreprise pour boucler son parcours en raison du problème de cette industrie dont le fonctionnement normal est cyclique. Ce qui pourrait donner à Caroline une chance d'être engagée. Cela l'a stressée et la rend triste. Bien qu'elle estime que son statut de participante se situe entre l'emploi et l'assistance sociale, Caroline l'idéalise. Pour Carole qui a une histoire de travailleuse précaire ayant toujours occupé des emplois instables avec tout ce qu'ils procurent en termes d'insécurité, c'est à *Édit-Quartier* qu'elle a fait une certaine expérience de stabilité et de sécurité d'emploi pendant six mois. Cela a donc été pour elle son « cocon de sécurité » qu'elle regrette de quitter au terme des six mois du parcours. En d'autres termes, la position occupée dans cette entreprise d'insertion lui paraît moins inférieure et moins insécure que ce qui l'attend ailleurs dans le marché du travail.

On était toute un peu triste de partir si tu veux. Parce que c'était comme un cocon là-bas. On avait une sécurité d'emploi et, à un moment, tu sais qu'il faut que tu t'en ailles de tes propres ailes, si tu veux. Fait que tout le monde aurait aimé ça rester là, mais c'est pas possible parce que tout le monde serait jaloux de l'autre qui reste là.

À l'instar de Joseph et de Caroline, les jeunes diplômés du cégep ou du secondaire se lient par une même histoire de précarité au travail et à l'emploi même lorsqu'ils se différencient sur l'échelle de satisfaction de leur parcours. Boischaault, âgé de 25 ans, déclare une

expérience de neuf années de travail totalisant une quarantaine d'emplois occupés. Toujours apprécié par ses employeurs, affirme-t-il, il est toujours embauché avec facilité alors qu'il est rarement congédié, soit deux fois sur 40 emplois occupés. Parce que les employeurs veulent le garder pour son art : « j'ai appris des valeurs de travail que beaucoup de personnes n'ont pas. Moi, quand je fais un travail, je le fais au maximum de ma capacité. Je n'irais pas lentement pour en garder pour plus tard. » Mais, il atteindra rapidement sa limite de résistance quand le job devient répétitif et routinier. Ainsi, bien qu'il soit un type idéal de travailleur demandé par le marché, celui qui s'investit corps et âme dans son travail, cela devient vite une tare dans le marché de l'emploi précaire où la routine est censée être la norme. Selon la prémisse sur laquelle repose le fonctionnement des entreprises, « l'incapacité de trouver un emploi et de le garder » relève d'un problème d'attitudes et de comportements nécessitant une resocialisation par le travail. En théorie, l'instabilité de l'emploi notamment des jeunes relève de manques d'habitus professionnels. Sur cette base, être âgé de 25 ans et avoir déjà occupé 40 emplois représente un grave problème individuel. C'est un cas typique ou exemplaire qui interpelle les entreprises d'insertion afin de resocialiser ce jeune en reformatant ses dispositions pour qu'il soit en mesure de se maintenir durablement en emploi. Pour Boischault, cependant, son problème réside dans le fait de travailler trop vite et d'être incapable de se fixer trop longtemps sur une même chose, c'est-à-dire de faire un travail routinier et répétitif. Cela remonte, en théorie, à la formation de son habitus professionnel lors de son premier emploi dans un « verger ».

C'est dur de garder mon attention longtemps. Fait qu'un travail qui est toujours répétitif, c'est toujours pareil, je ne suis pas capable. Je vais me tanner après un mois, deux mois au maximum. Le plus que j'avais duré avant d'aller dans une entreprise d'insertion, c'est le verger. Ça a duré 5 mois. Mais, à part ça, c'était deux mois. La plupart du temps, c'était une semaine. J'avais un très gros roulement d'emplois. Je ne suis pas capable de rester au même endroit, ça ne gardait pas mon attention. Je me tannais.

La trajectoire de Boischault n'a rien de singulier. Elle ressemble à celle de François et, dans une moindre mesure, de Fabius. Diplômés, l'instabilité d'emploi des deux premiers semble s'expliquer non par le déficit de capital culturel ou d'habitus professionnel, mais plutôt par

la précarité du travail et de l'emploi. Comme l'entend François, c'est la platitude des jobs occupés qui les rend instables en emploi.

Loader et déloader des camions, on s'entend que c'est long, c'est chaud, pis c'est plate longtemps. Laver la vaisselle, on s'entend que c'est plate. Laver des chars, c'est pas pire, il y a de belles femmes, mais il n'avait plus besoin de moi. Ce dans quoi j'ai travaillé le plus, c'est dans les magasins de meuble. Quand on était plus jeune, un peu après *Écoplus* ou un peu avant, ce que je faisais, c'est que je déplaçais les meubles. Les nouveaux arrivages, je chargeais directement au magasin. Ils m'appelaient, ils disaient : « François, il y a des affaires qui sortent, il y a des affaires qui entrent ». Ça, j'aimais ça parce que j'étais comme un peu mon propre manager. (François, 23 ans).

C'est pour la même raison que François a mis de côté la mécanique pour laquelle il est diplômé en rapport avec la position au bas de l'échelle qu'il a occupée dans le champ. Parce qu'il n'a accès qu'aux tâches les plus ingrates, aux travaux que tous les autres mécaniciens refusent de faire. Plus il essaie d'esquiver les « jobs plates », plus il tombe dans le piège de la précarité du travail. Quant à Roberto, c'est la sous-exploitation de ses compétences dans des sous-emplois invisibles qui l'a conduit en insertion chez *Techno-Réseau*. Embauché dans le service à la clientèle, il a vécu, comme une sorte d'oppression, l'étroitesse de sa tâche, la nature répétitive et non créative de son emploi qu'il a vite dégoûtée. Ce qui caractérise parfaitement l'emploi précaire au sens de Serge Paugam, la position inférieure occupée dans la hiérarchie des statuts sociaux⁷⁰³. Ces différents cas soutiennent l'idée que la précarité du travail et de l'emploi est le véritable processus en fonction duquel les jeunes satisfaits, diplômés pour la plupart, aboutissent au parcours d'insertion. En plus du faible salaire et du travail pénible, c'est souvent l'inconfort qu'ils éprouvent dans la position sociale qui leur est attribuée dans le champ. D'autre comme Fanny y est arrivée à la suite d'une dépression liée à la perte d'un être cher. Tandis que Nova y a abouti en raison de difficulté d'embauche pour cause de manque d'expérience significative.

Cela dit, on n'a plus besoin de citer tous les cas pour rendre raison du profil-type des jeunes diplômés qui sont satisfaits du parcours d'insertion. Qu'ils y arrivent de manière impromptue, par le biais d'une connaissance ou par un choix imposé, ce parcours s'ancre

⁷⁰³ Serge PAUGAM (2000), *op. cit.* p. 156.

dans une histoire de précarisation du travail et de l'emploi dans laquelle ils se révèlent très inconfortables par rapport à la position occupée dans le champ économique. C'est au croisement de ce malaise avec l'habitus de vie, voire l'habitus professionnel ou de travail qu'ils et qu'elles représentent leur capital acquis et expliquent leur prise de position différenciée en la matière. Boischault et Nova sont un cas exemplaire. Si certains bénéficiaires comme Boischault sont à peine satisfaits de leur expérience, d'autres comme Roberto et Nova se situent à l'autre extrémité de l'échelle de la satisfaction des bénéficiaires vis-à-vis du capital acquis, en particulier du capital spécifique. Alors que Boischault semble mu par ses aptitudes de « travailleur indépendant », qui multiplie les contrats de service dans des sociétés comme Walmart, Nova désigne les dispositions au communautaire, la pratique du bénévolat, de l'entraide, de l'animation sociale axée sur un climat d'entre-soi très convivial. Tandis que Roberto est habité par des sensibilités particulièrement orientées vers le travail productif. Il a besoin de prendre l'initiative, d'être créatif et utile. Il déteste ainsi un travail dans lequel ses comportements se règlent de façon prescriptive. En théorie, il aime un travail qui lui donne une marge de manœuvre comme acteur et non dans un travail routinier et répétitif. Si Boischault apparaît à peine satisfait de son expérience, Nova et Roberto paraissent très satisfaits. La comparaison entre Nova et Boischault est particulièrement tenace en ce qu'ils décrivent leur expérience dans des termes quasiment similaires tout en l'interprétant différemment. Ces jeunes présentent quelques différences avec certaines figures de mères de jeunes enfants non seulement sur le plan du capital culturel, mais aussi en rapport avec le processus les conduisant dans les entreprises d'insertion.

9.2.2. Portrait-type des mères de jeunes enfants satisfaites

La participation des femmes aux emplois précaires est partout reconnue. Elles sont nombreuses dans les entreprises d'insertion. Dans certaines entreprises comme *Mentore*, elles dominent à plus de 85 % de l'ensemble des participants et participantes. Nonobstant un possible effet de l'échantillon non voulu, elles représentent 23 sur 33 des participants et participantes interviewées. Lorsqu'on tient compte uniquement des personnes satisfaites de leur parcours d'insertion, elles sont 18 sur 21 à répondre par l'affirmative. De ce nombre,

14 sont des mères qui éduquent ou ont éduqué au moins un enfant à charge. Qui sont ces femmes, mères de jeunes enfants, satisfaites de leur parcours ?

Il s'agit d'explorer, à partir de leurs trois moments de trajectoires *ante, in et post-insertion*, les principaux facteurs de leur satisfaction et les espèces de capital qu'elles ont acquises. Au regard de leur trajectoire, ces femmes peuvent être classées en trois groupes : 1) cinq ont une assez longue histoire de travailleuses précaires dont une qui se montre totalement insatisfaite; 2) six autres étaient des « femmes au foyer » qui cherchaient leur place dans le marché du travail ; 3) six autres encore sont des femmes immigrantes récentes, elles sont arrivées au Québec dans les cinq années précédant notre enquête.

9.2.2.1. Profil-type des mères précaires

Parmi les mères précaires, Melissa, Jeannine, Émilie et Marlène sont satisfaites de leur parcours tandis que Marie-Anne est insatisfaite. Hormis le fait d'être mère de jeunes enfants, le niveau de capital culturel est ce qui différencie les mères précaires des jeunes diplômés satisfaits. Parmi ces cinq femmes, seule Émilie est pourvue de ressources en capital scolaire, le diplôme secondaire. Elle a été aussi étudiante au cégep. Melissa a passé deux ans au secondaire professionnel axé sur l'emploi de commis de bureau, mais elle s'est insérée dans le marché du travail avant d'être diplômée. Pour sa part, Marlène a atteint le secondaire II alors que Jeannine était en train d'étudier pour avoir son équivalence. L'âge est une seconde différence. Jeannine, la plus jeune de ces mères précaires, avait 23 ans. Alors que Marlène est dans la trentaine, Melissa, Marie-Anne et Émilie sont respectivement âgées de 40 ans, 42 ans et 49 ans. Ces femmes ont en commun d'avoir commencé à travailler dès l'âge de 16 et 17 ans. Melissa et Jeannine sont sorties du marché du travail au moment de leur congé de maternité. Marlène y est sortie par suite d'un diagnostic de santé la qualifiant de « personnalité limite ». Elle a passé respectivement cinq ans au chômage et cinq autres années comme musicienne du métro avant de s'intégrer dans le marché du travail après avoir été formée chez *Reconnaissance immigrante*. Émilie qui continue d'être active à 49 ans est sortie momentanément du marché du travail à plusieurs reprises pour congé de maternité et pour raison de santé. C'est toujours le même problème de santé qui l'a amenée en entreprise d'insertion. En fait, la question de santé a joué un rôle

déterminant dans la vie et la trajectoire professionnelle de Marlène et d'Émilie. Tandis que l'histoire professionnelle de Marie-Anne est assez cyclique entre non-emploi, emploi précaire et bénéficiaire de la sécurité de revenu.

Eu égard à leur histoire professionnelle, Melissa et Jeannine sont deux travailleuses précaires typiques. Malgré leur différence d'âge, elles ont une trajectoire professionnelle bien similaire. Melissa a été décapitalisée au cours d'une grossesse alors que Jeannine est introduite de manière impromptue au parcours d'insertion. Elles étaient toutes deux bénéficiaires de l'aide sociale pendant leur maternité. En effet, après 17 ans de vie active, Melissa n'avait d'autre choix que l'aide sociale pour son congé de maternité et elle n'a pas pu bénéficier d'une subvention d'Emploi-Québec pour s'inscrire à un cours de cuisine. Autre point commun entre Melissa et Jeannine est leur habitus professionnel caractérisé par leur passion de travail et leur assiduité à la recherche d'emploi. À entendre Melissa, elle est incapable de rester sans travail.

Je ne travaillais pas, j'avais ma fille. J'étais sur le bien-être social depuis 2 ans. Elle était à la garderie, elle avait 2 ans. Je voulais faire quelque chose d'autre. Je ne suis pas habituée de rester assise. Je voulais travailler. J'aime travailler.

L'habitus de travail de Melissa la rend incapable d'être inactive. Elle possédait déjà le sens du travail et l'assiduité au point qu'elle ne peut pas ne pas s'y investir, elle n'accepte pas d'être hors-jeu. En théorie, elle a le sens du jeu, cette énergie mobilisatrice nécessaire et indispensable à agir dans un domaine d'action. Elle en a l'*illusio* qui est l'intérêt fondamental. C'est pourquoi elle a vécu sa situation de non-emploi comme une chute « dans un trou ». Jeannine parle plutôt de « l'enfermement à la maison » en plus d'avoir eu le besoin d'acheter des meubles. Quant à la preuve de leur constance dans la recherche d'emploi qui devient une activité quasi permanente, elle passe par l'analyse des moments de trajectoire. En effet, Melissa et Jeannine ont toujours travaillé. Comme l'entend Melissa, c'est la conjugaison de la nécessité et de l'attachement au travail qui l'a conduit au marché du travail sans avoir son diplôme secondaire.

J'étais jeune. J'étais avec ma mère. J'étais à l'école. J'ai passé deux ans au secondaire professionnel. Il y avait deux choix. Il y avait secrétaire et puis esthétique. Parce que je ne voulais pas faire le secondaire général. J'ai passé 2 ans au secondaire

professionnel. C'était **commis de bureau**. Après ces 2 ans là, je me suis obligée d'aller sur le marché du travail. J'avais quitté ma mère. J'ai pris un appartement et je suis allée travailler.

Cette conjonction étant, Melissa est depuis lors active dans le marché du travail bien qu'elle ait une situation très précaire. Ce qui l'oblige à faire toute sorte de travaux et a changé de travail constamment.

Je ne l'ai pas eu, le diplôme. Je suis allée travailler. J'ai toujours travaillé. J'ai travaillé dans une boulangerie, une pâtisserie. Toujours des changements jusqu'à ce que j'aie ma fille en 2002. Ma fille a deux ans, je me suis dit : il faut que je m'occupe de moi, que je fasse mon choix. J'étais sur l'aide sociale. Quand j'étais enceinte, je ne pouvais pas aller travailler. (Melissa, 40 ans)

C'est le même constat chez Jeannine qui déclare changer souvent d'emploi sans être au chômage. Autrement dit, pour qu'elle soit toujours en emploi, elle fait de la recherche d'emploi une activité régulière. Elle est continuellement en recherche d'emploi. Mais, elle tient à préciser qu'elle n'a pas un problème de comportement. En théorie, son instabilité d'emploi n'est pas liée au manque de capital spécifique ou un habitus professionnel. Au contraire, elle doit changer d'emploi parce que la nécessité oblige, mais elle procède suivant la règle de l'art en donnant toujours un préavis à l'employeur : « Je n'ai jamais quitté un emploi, puis après ça me chercher un autre emploi. Moi, j'allais au Centre Local d'Emploi, puis j'envoyais des CV. Pendant mes journées de congé, je passais les entrevues. »

On observe le même habitus de travail d'une mère travailleuse précaire à une autre. Émilie, qui a cumulé études et travail à partir de 16 ans, déclare avoir travaillé d'abord comme technicienne de laboratoire photo qu'elle va quitter à cause du salaire insuffisant. Par la suite, elle a multiplié les expériences de travail. De nos jours, ce sont les problèmes de santé qui l'emmènent dans le champ de l'édition et à l'entreprise d'insertion. Marlène qui a été active depuis l'âge de 16 ans avait un début similaire. À l'entendre, elle a passé plusieurs années à travailler chez *Harveys* et dans des *Dunkin Donuts* avant d'être acculée au chômage et à la misère à la suite de problème de santé, et cela pendant dix ans. C'est en s'appuyant sur sa foi religieuse qu'elle a pu survivre. Durant les cinq dernières années de

cette lourde épreuve, elle ne pouvait compter que sur les dons qu'elle recevait parfois des usagers du métro pour qui elle jouait de la musique et de la fréquentation des banques alimentaires. Au début, elle a conçu son activité en termes de gratuité, de don de soi en vue d'être utile aux autres. Entre temps, elle a suivi courageusement deux formations en couture avant de parvenir à la *Reconnaissance immigrante* où elle a connu une capitalisation effective.

Enfin, sans diplôme secondaire et très insatisfaite de son parcours, Marie-Anne représente la figure d'exception des mères précaires. En effet, sa décapitalisation a commencé avec un congédiement comme agente de sécurité suite à une demande d'ajustement de son horaire de travail afin de lui permettre de concilier travail et famille. Vivant seule avec son fils, elle travaillait douze heures par jour. Son fils dormait lorsqu'elle rentra chez elle. C'était une voisine qui en prenait soin. Alors qu'elle pouvait continuer de s'arranger avec la voisine si sa demande a été rejetée, ajoute-t-elle, elle a été congédiée. Ce qui l'amène tour à tour au chômage et à l'assistance sociale. Sa rencontre avec *Édit-Quartier* coïncide avec l'entrée de son fils à l'école, dit-elle. Elle a décidé de reprendre sa vie en main. Enchantée par l'opportunité du parcours, elle a vite été déçue après avoir été confrontée à l'intervention sociale et à la composition de ses collègues participants.

Je trouvais qu'il y avait des gens bizarres là-dedans. Tu sais, c'est pas toute du monde avec toute leur tête chez Édit-quartier. Beaucoup ont besoin d'aide psychologique. Il y en a qui sont dans la drogue ou qui ont fait de la prison ou qui sont retardés un petit peu. Ils ne sont pas vite, vite. Tu sais, je ne suis pas mieux qu'une autre là, mais j'ai pas... Il me semble que tu ne mélanges pas toutes les pommes dans le même panier. Comme moi, je n'ai pas besoin d'aide psychologique, je ne prends pas de drogue pis je ne sors pas de prison. (Marie-Anne, participante à Édit-Quartier).

Selon ses dires, elle héritait des marques d'une famille instable et des institutions d'accueil qui la rendent peu ouverte à l'intervention psychosociale qu'elle assimile à l'infantilisation. Car, dit-elle, elle revit la trame de son histoire. En théorie, sa réaction peut être expliquée par la transposition des événements liés à sa trajectoire socio-familiale. Placée en « familles d'accueil » à cause d'un « beau-père violent qui la tabassait », elle déclare avoir vécu ensuite tour à tour chez son père et sa blonde et chez sa sœur pour, enfin, devenir « sans domicile fixe tout le temps, jamais sûre de rien, tout le temps dans l'insécurité ». Eu égard

à cette histoire tumultueuse, entrée en couple à 17 ans, divorcée, mère et cheffe de famille monoparentale à 27 ans, Marie-Anne tient trop à sa liberté et son autonomie pour tolérer l'intervention psychosociale. Bref, son insatisfaction déborde le cadre de l'entreprise.

En somme ces mères précaires ont souvent évolué entre chômage, non-emploi, sous-emplois et emplois précaires. Elles ont en commun d'avoir toujours travaillé dans les trois moments de trajectoire sous étude. Ensuite, sitôt sorties du marché du travail, elles sont décapitalisées d'une manière telle qu'elles ne puissent se réinsérer sans bénéficier d'un mécanisme de requalification. En théorie, elles doivent être recapitalisées ou dotées à nouveau en capitaux de diverses espèces. Cependant, elles n'ont pas toujours accès à la protection sociale nécessaire pour le faire. Pour ces femmes, les entreprises d'insertion ont joué un rôle d'alternative à ce mécanisme de requalification et de protection sociale. Au regard du rôle déterminant que joue la maternité dans leur rapport à l'emploi, on peut se demander en quoi elles se différencient des mères au foyer.

9.2.2.2. Profil-type des mères au foyer satisfaites de leur parcours

Shiva, Géraldine, Arakinte, Jossika et Roseline correspondent à la figure des femmes au foyer, mères de jeunes enfants et satisfaites de leur parcours d'insertion. Seule Geneviève n'est pas satisfaite. Mise à part leur isolement au foyer, ces femmes partagent plusieurs caractéristiques communes, dont le fait d'être mère de plusieurs enfants. Alors qu'elles sont âgées dans la trentaine ou plus, elles sont également pourvues d'un capital scolaire inférieur au diplôme secondaire à l'exception d'Arakinte. Nonobstant Géraldine qui a une fille unique et Shiva qui a deux enfants, les autres ont trois à quatre enfants. Qu'elles soient d'origine québécoise ou étrangère, elles ont rarement été en emploi avant de s'intégrer dans une entreprise d'insertion. Pour certaines, l'entrée dans le parcours a été motivée par la recherche de capital symbolique, celle de relever le niveau de prestige de leur enfant, ou par la nécessité d'un changement de position sociale occasionnée par l'inopportunité de conciliation travail-famille. Géraldine et Shiva sont dans la première catégorie. Tandis que Arakinte, Roseline et Jossika éprouvent le besoin d'explorer autre chose que la vie domestique.

À sa charge à 19 ans, et devenue cheffe de famille monoparentale, Géraldine fut prestataire de l'aide sociale pendant 12 douze ans. Ce fut un choix, dit-elle, pour élever son enfant. C'est lorsque celui-ci a atteint sa onzième année qu'elle a opté pour un changement de statut afin, d'une part, de « se prendre en main » et, d'autre part, de donner leçon à sa fille. À l'entendre, il s'agit de faire d'une pierre deux coups : « j'avais besoin de me valoriser et de montrer à ma fille que l'aide sociale, c'est bien beau, c'est une aide. Mais, il ne faut pas rester sans rien faire. J'avais besoin de me réaliser ». Stigmatisée, elle décide de ne jamais encaisser son chèque d'aide sociale le 1^{er} du mois. Dans les termes de Bourdieu, elle n'était pas richement dotée en termes de capital symbolique, elle se considère sans importance socialement parlant. Géraldine le dit carrément : « souvent, j'avais l'impression que je ne valais rien ». Ainsi, aller travailler prend un double sens à la fois, se valoriser et céder à la pression sociale. Ça permet donc de recouvrer un sens de l'honneur, la dignité : « le travail, c'est valorisant. Tu sors de ta journée de travail et tu te dis que tu as appris quelque chose. C'est le fun pour moi. J'ai besoin de ça. Si je n'accomplis pas quelque chose, ça veut dire que je ne suis pas à la bonne place. » C'est la même réaction chez Shiva qui a passé d'un style de vie familiale à une pratique de vie axée sur la fréquentation des bars à la suite d'une décision judiciaire ayant octroyé la garde des enfants à leur père. Au fur et à mesure de ses nouvelles relations, elle s'est accoutumée progressivement à la prostitution pour payer sa drogue afin de ne pas voler. « J'ai fait de la prostitution parce qu'en quelque part, j'avais un cerveau dans la tête qui disait : je vais pas voler. ». C'est la reprise de la garde de sa fille cadette qui l'a poussée à revenir au « monde des citoyens », selon elle. Quant à Arakinte, Roseline, Jossika et Geneviève, c'est la sortie de l'espace domestique qui fut d'abord le moteur. Au premier moment, elles s'occupaient essentiellement des enfants et de la famille. Mais, au fur et à mesure qu'ils ont gagné en âge, elles commençaient à penser à elles-mêmes. Elles voulaient avoir une autre vie étant donné que les contraintes en matière de conciliation travail-famille ne pose plus de la même manière. Elles éprouvaient aussi de nouveaux besoins. Comme le dit Arankinte, les dépenses pour ses trois enfants augmentent au fur et à mesure qu'ils grandissaient. En raison de la diminution de ses marges de manœuvre, elles envisageaient d'obtenir un revenu complémentaire qui entraîne aussi un changement de position sociale avec l'effritement du besoin d'être présente au domicile. Il s'agit, du coup, d'augmenter le capital économique du ménage afin d'éviter le risque

d'endettement. Alors qu'elle se réjouit de l'idée de « se retrouver sur le marché du travail », Arakinte découvre une annonce de recrutement de *Plaisir restaurant* qui l'enchantait : « C'était un peu plus de ce que je cherchais. Mais c'était une bonne opportunité, une expérience de travail et une formation au salaire minimum. Mais c'est mieux que rien. » Car, ajoute-t-elle, « il était temps que je sorte de la maison ». Ainsi éprise du désir de travailler, Arakinte est mobilisée par l'opportunité de faire de nouvelles rencontres et d'échanger avec d'autres connaissances hors du cadre familial. C'est le même enthousiasme qu'on retrouve chez Roseline, mère de trois enfants, et Jossika, mère de quatre enfants qui étaient économiquement dépendantes de leur mari. Elles ont pris connaissance et contact avec *Reconnaissance immigrante* à travers des relations de connaissance et de reconnaissance. Elles sont contentes d'investir et d'apprendre un métier. Bien que ces femmes au foyer soient en très grande majorité satisfaites de leur parcours à l'exception de Geneviève, l'échelle de satisfaction varie selon le capital acquis. Alors que certaines sont enclines à reconnaître l'importance du capital technique et du travail, le rapport au métier, d'autres doutent d'avoir appris un capital spécifique.

En somme, les « femmes au foyer » présentaient plusieurs caractéristiques communes. Âgées dans la trentaine et la quarantaine, exclues à domicile pendant un laps de temps et sans capital scolaire, elles avaient en moyenne trois enfants. Elles sont pour la plupart des femmes immigrantes non récentes et non intégrées, c'est-à-dire qui méconnaissaient aussi bien la société que le marché du travail. Le parcours d'insertion correspond pour elles à un temps nouveau et libéré de la contrainte de soins aux enfants et du besoin de conciliation travail-famille parce que les enfants ont beaucoup gagné en âge. Leur motivation était donc plurielle. Pour certaines, le besoin de ressources et pouvoir associés au capital symbolique primait pour imprimer aux enfants la dignité et le sens de l'honneur, le goût de l'autonomie. Pour d'autres, c'est la perspective d'une nouvelle vie animée par le besoin d'explorer le monde et de rencontrer des gens. Pour d'autres encore, le besoin d'augmenter le capital économique familial commençait à se faire sentir. Dans l'ensemble, c'est le besoin de changer de position sociale et de se redéfinir non par rapport à l'enfant, mais à l'emploi. Elles se distinguent des travailleuses précaires par leur entrée tardive dans le rapport au travail et à l'emploi et par les femmes immigrantes par leur ancienneté, leur position et leur histoire dans le système social.

9.2.3. Profil-type des mères immigrantes nouvellement venues au Québec satisfaites de leur parcours

Les femmes immigrantes interviewées sont nouvellement venues au Québec puisqu'elles sont arrivées depuis environ cinq ans au moment de leur participation à la recherche en 2006. Leur défi de s'intégrer dans la société est d'autant plus important qu'elles devaient combiner le rôle de mère au foyer et le travail qu'elles étaient mères de deux ou trois enfants. Elles peuvent être regroupées en deux profil-types. On trouve, d'une part, celles qui, à l'arrivée, étaient dépourvues des ressources de base en matière de capital scolaire, le diplôme secondaire, et qui, par suite de leur parcours, ont travaillé avant de retourner sur les bancs d'école dans l'intention d'enrichir leurs connaissances et compétences. C'est le cas de Rasma et Valérie qui élevaient chacune deux jeunes enfants. Il y a, d'autre part, celles qui sont déjà dotées d'un capital culturel et qui cherchaient par tous les moyens à s'insérer en emploi. Ce deuxième profil-type est représenté par Nirva, Rolande, Renée et Marielle. Alors que Nirva a deux enfants, les trois autres ont chacune trois enfants à charge. Tandis que, de l'autre, Marielle, satisfaite, a réalisé son parcours chez *Édit-quartier*, les cinq autres femmes ont entrepris leur parcours chez *Reconnaissance immigrante* et en ont été satisfaites.

Rasma et Valérie sont originaires du même pays et étaient toutes deux femmes au foyer. Elles vivaient du revenu de leur mari qui avait exercé une profession libérale denturologiste. À entendre Rasma, elle avait une vie de « princesse », le couple vivait bien avec un seul revenu : « non, je ne fais rien au Maroc. J'étais comme une princesse, lui était dentiste. C'est mon mari qui travaille, je n'ai pas fini mes études, mais j'avais deux enfants ». Immigrés au Québec, les deux conjoints ont été déqualifiés en raison de la non-reconnaissance de leur diplôme. En théorie, ils ont été décapitalisés. Pour se requalifier, ils ont dû passer un concours pour entrer au cégep et reprendre à zéro trois années études collégiales en vue d'être technicien dentaire alors qu'ils étaient déjà dentistes de profession. Valérie nous raconte qu'ils avaient un début difficile.

Quand on est arrivé ici, ce n'était pas facile, surtout la première année. C'était un peu difficile, parce que, par exemple, mon mari, il était dentiste. Mais ici, il ne peut pas

exercer ça, ce travail-là. Il faut qu'il passe un examen. Après, s'ils l'acceptent, trois ans d'études et après, il peut ouvrir son cabinet.

C'est exactement la même chose pour Rasma. Après avoir passé quelques mois à la maison, les deux ont été aiguillées vers *Reconnaissance immigrante* où elles ont réalisé leur parcours d'insertion. Rasma parle de son défi d'alors qui tournait autour de l'enfant, la garderie et le travail. La difficulté économique était au premier plan parce son revenu d'aide sociale était largement insuffisant pour subvenir à ses besoins. N'ayant pas eu d'expérience québécoise, c'est le parcours d'insertion qui a ouvert la voie à son insertion économique. Bien que le début ne fût pas facile, Rasma et Valérie ont commencé à travailler dans une double stratégie de (re)capitalisation. Il s'agit, d'une part, d'avoir un revenu permettant de supporter les prêts et bourses de leur conjoint qui ont réappris leur métier de denturologiste et, d'autre part, entamer leur propre processus de qualification.

Dans la mise en œuvre de cette double stratégie de recapitalisation, *Reconnaissance immigrante* a joué un rôle important. Elle est venue en aide à un projet individuel et familial, celle de reconversion d'une habitude de vie de « princesse marocaine » en habitus non seulement de travailleuse, mais aussi d'ouvrière. C'est un changement radical et très motivé qui consiste non seulement à assurer la survie familiale, mais aussi, et surtout à redonner au conjoint et à la famille la position sociale qui lui était reconnue au pays natal. Il s'agit de se reclasser socialement. L'investissement de ces femmes au travail avait également pour enjeu de contribuer à préserver tout au moins des acquis symboliques, le capital symbolique rattaché à la possession d'une noble profession libérale comme celle de dentiste. Ces femmes ont donc investi dans ce jeu et c'est dans ce cadre qu'elles se sont rendues dans le parcours d'insertion pour ensuite mener une courte carrière d'ouvrière de manufacture. Elles en sont sorties satisfaites. Ce premier profil est donc caractérisé par un faible capital scolaire à l'arrivée et par l'enjeu du capital symbolique de la famille et de leur mari marquant l'appartenance à une certaine élite locale.

D'autres comme Nirva, Renée, Rolande et Marielle qui forment le deuxième profil-type sont arrivées avec un plus haut de niveau de capital scolaire, le diplôme secondaire et postsecondaire. Nirva avait un capital de deux années d'études couturières et d'une expérience de travail d'un an. Renée déclare un diplôme technique en garderie. Pour sa

part, Rolande avait un diplôme respectif en comptabilité et en couture. Elle déclare avoir commencé les études en sciences infirmières à Boston et les avoir abandonnées, faute de ressources financières nécessaires. Quant à Marielle, elle détient un diplôme technique en bibliothéconomie pour laquelle elle a obtenu l'équivalence d'une attestation d'études collégiales (AEC). Elle a eu la chance de faire un stage à l'arrivée dans une bibliothèque. Elle n'y trouvait pas d'emploi. C'est pour cela qu'elle a réalisé son parcours chez *Édit-Quartier*. Elle imaginait l'existence d'un lien entre la bibliothèque et l'édition. Bien qu'elle déclare avoir aimé l'expérience, elle a été déçue de voir qu'il ne pouvait pas y travailler à cause des horaires de travail de nuit alors qu'elle élevait trois jeunes enfants.

L'expérience de Renée et Rolande illustre éloquemment la situation de certaines femmes immigrantes qui ont du mal à trouver une place malgré leurs efforts de (re)capitalisation. La première allait avoir six ans depuis qu'elle s'établit au Québec. Elle raconte comment elle a vécu sa décapitalisation. Alors qu'elle n'avait aucun revenu, son mari travaillait alors pour un petit salaire de 12 \$ l'heure. Elle devait forcément travailler par peur de recourir à la sécurité de revenu parce que son mari avait contracté un prêt pour acheter une maison. Elle déclare avoir vécu l'enfer.

J'avais appris là-bas la technique en garderie pour garder les enfants de 0 à 4 ans en Haïti. Mon domaine, c'est de travailler en garderie. J'espère ça aussi aller prendre des formations en garderie. Mais ils m'ont dit aussi que je n'étais pas qualifiée pour ça, ni pour restaurant ni pour la garderie, comme si j'étais quasiment nulle. Ça me rend vraiment dépressive. (...) Et vous n'avez pas de revenu, rien du tout. C'était l'enfer.

L'histoire de Renée reflète non seulement les difficultés de certaines femmes immigrantes pour trouver une position convenable dans le marché du travail, mais aussi pour être admise dans un programme d'insertion en emploi. Il y a lieu de noter ici que la situation de Renée n'est qu'un exemple parmi d'autres. C'est aussi le cas de Nirva et de Rolande qui n'ont réussi à travailler qu'après leur parcours d'insertion. Celui de Rolande est encore plus significatif. Après avoir refusé de recevoir l'aide sociale avec ses trois enfants, elle a dû compter uniquement sur les transferts familiaux pour leur survie. De plus, sa décapitalisation a fonctionné même après avoir décroché deux diplômes au Québec pour se requalifier dans le domaine de la couture. Bénéficiaire d'une subvention d'Emploi-Québec, elle s'est perfectionnée pendant un an en couture industrielle et ensuite pendant

18 mois comme patronniste dans le domaine. Ainsi, malgré ces années d'études spécialisées en couture dans son pays et au Québec, Rolande n'a pas réussi à trouver un emploi. Après son diplôme, elle a eu quelques « jobines » à travers les agences d'emploi pendant trois mois dans le domaine de la boulangerie. Découragée, elle déclare s'être isolée à la maison pour un certain temps avant d'être admise chez *Reconnaissance immigrante* comme bénévole pendant deux mois pour ensuite s'intégrer au parcours d'insertion. Comme le dit la participante, « à ce moment, j'étais prête à travailler même en dessous du salaire minimum lorsque je suis entrée dans le parcours d'insertion où j'ai fait deux mois de probation comme bénévole. C'est par la suite que j'ai été confirmée comme participante pour le parcours de six mois ».

Dans ces conditions de précarisation extrême, on comprend l'intérêt de ces femmes immigrantes à exprimer leur satisfaction du parcours d'insertion et à faire état des capitaux acquis. La plupart d'entre elles auraient du mal à imaginer ce qu'elles sont devenues jusque-là sans les entreprises d'insertion qui représentent pour elles une pierre de touche. C'est aussi cette médiation qui, en partie, établit leur lien avec les deux autres figures de mères qui sont également satisfaites de leur parcours. Il reste à voir ce qui oppose ces bénéficiaires satisfaits et parfois enchantés de ceux qui sont désenchantés ou déçus.

9.3. Portraits-types des bénéficiaires insatisfaits ou déçus de leur parcours

Parmi les bénéficiaires insatisfaits de leur parcours, on trouve sept jeunes et deux mères qui avaient des enfants à charge. Ils ont réalisé leur parcours dans différentes entreprises. Trois ont été chez *Timarché montréalais*, deux chez *Écoplus*, deux chez *Édit-Quartier* et une personne respectivement chez *Retrouvaille* et chez *Reconnaissance immigrante*. Cette diversité a l'avantage de donner une vue plus ou moins globale sur la cause de leur insatisfaction, c'est-à-dire leur appropriation assez négative de l'expérience du parcours d'insertion. La plupart des jeunes ont une histoire de décrochage scolaire. Dans l'ensemble quatre sur sept ont au moins leur capital culturel de base, le diplôme secondaire. Parmi eux, Moreau et Vallonne ont décroché au niveau du cégep, Melusci a son diplôme secondaire et Norbert est retourné à l'école et était étudiant au cégep après avoir décroché au

secondaire et modelé sur un profil de jeune délinquant. Quant aux trois autres jeunes, Joubert et Vézélise ont décroché à l'âge de 16 ans tandis que Fabius s'est arrêté au secondaire V après avoir échoué dans ses cours de langues.

Parmi ces jeunes, Norbert et Joubert qui participaient à *Écoplus* avaient des problèmes de santé liés à une histoire d'intoxication et étaient dans un processus de désintoxication. Wallonne et Vézélise se sont déclarées insatisfaites de *Timarché*, éprouvaient des ennuis de santé de nature différente et se sont inscrites à plusieurs programmes d'insertion. Les trois autres ont un tout autre profil. Alors que Fabius est un travailleur précaire qui a passé une vingtaine d'emplois en quatre ans, Melusci a choisi l'entreprise en raison de ses dispositions communautaires qui lui laisse voir des opportunités pour évoluer dans sa communauté ethnique de Montréal. Elle déclare être allée en insertion chez *Édit-quartier* après avoir changé d'école pour bénéficier d'une orientation professionnelle lui permettant de suivre ce parcours. Par contre, Moreau qui a décroché au cégep affichait un profil d'artiste ou de musicien. Parmi ces jeunes, Fabius et Moreau ont été évincés à mi-parcours pour cause d'indiscipline. Le premier pour cause de ponctualité et le second pour avoir apporté au travail une « pipe à shisha » qui, selon lui, ne rimait pas avec consommation de drogue.

Au regard de leur moment de trajectoire avant le parcours d'insertion, la plupart de ces jeunes ont commencé à travailler très tôt. Si certains, à l'instar de Vézélise et de Joubert ont éprouvé un désintérêt pour l'école très tôt, d'autres comme Fabius, Vallonne et Melusci ont cherché à cumuler les études et le travail jusqu'à ce qu'ils en payent le prix, l'échec. Ces jeunes partagent une même histoire de précarité. Vézélise correspond à un cas exemplaire pour en rendre compte. Alors qu'elle est active depuis l'âge de 16 ans, elle résume son parcours à 22 ans par cette phrase significative : « je n'ai pas été chanceuse du côté de l'emploi ». Les jobs occupés sont tous révélateurs du travail précaire et non désiré. Le seul emploi qui lui plaisait était sa participation comme hôtesse à la *Formule 1* qui n'a duré que trois jours. Et elle y participa pendant trois années consécutives. Dans le fond, la position sociale occupée au bas de l'échelle trace la limite du désirable et de l'indésirable dont parle Vézélise en ces termes :

Je n'ai pas été chanceuse du côté de l'emploi. Ce que j'ai aimé faire, c'est la *Formule 1*. Ça, c'était un coup de *luck* parce que mon père connaît le patron. C'est secondaire cinq pour travailler-là. C'était hôtesse à la *Formule 1* et hôtesse aux Alouettes. J'ai fait ça pendant trois ans, de 2000 à 2003. C'était trois jours, la *Formule 1*.

Cependant, les jobs auxquels Vézélise accédait sont à l'inverse de ce désir. Elle raconte avoir passé un an en poste dans un salon de coiffure qui présentait toutes les caractéristiques contraires de l'emploi idéalement désiré. Elle décrit un lieu de travail miséreux où elle était dans une situation totalement inconfortable alors qu'au début elle y éprouvait du plaisir. Tantôt Vézélise avait travaillé clandestinement dans des conditions très pénibles. Dans d'autres, c'est du travail précaire qui se conjugue avec le harcèlement psychologique et la surexploitation. Par exemple, à 16 ans, elle explique avoir travaillé sous la table comme vendeuse dans une boutique qui requiert l'âge de la majorité. Elle déclare avoir été forcée de porter une mini-jupe et d'aller attirer des clients dans la rue. Quand elle travaillait en uniforme, on en retranchait le prix de son faible salaire et cela à son insu. Pour Vézélise, c'est la précarité à la fois du travail et de l'emploi qui a marqué son moment de trajectoire *ante-parcours d'insertion*. Ceci n'a guère été motivé par des problèmes comportementaux et d'attitudes. Elle fut piégée dans son adhésion précoce aux valeurs de travail. Vallonne et Melusci sont tombées dans le même piège. Alors que la première répondait à l'injonction d'autonomie, la seconde est éprise dans son habitus communautaire au travail bénévole. Elles sont incitées à investir dans leur occupation. Ce sont des jeunes qui idéalisent le travail. À entendre Melusci, son projet se dessinait bien avant que surgisse le temps d'une certaine réflexivité. Le jeu s'est fait bien avant l'émergence d'un sens critique et elles se trouvent ainsi piégées : « Depuis ma naissance, je faisais du bénévolat et j'en fais toujours. J'ai commencé dans mon église. Je faisais la secrétaire, je faisais réceptionniste, la comptabilité. » Fort de cet habitus et de ses liens au communautaire, Melusci développe très tôt l'éthos de travailleuse communautaire. Elle s'est débrouillée pour travailler et gagner un peu d'argent. Comme elle le dit, « je travaille des fois et économise beaucoup ». C'est cet amour du travail qui allait la conduire en entreprise d'insertion : « Moi, j'aime beaucoup travailler avec mes mains. J'aime beaucoup réaliser des projets. Mais toujours étudier, toujours faire des lectures, des affaires qu'à la fin tu dois toujours aller à la recherche d'emploi. »

Pour ses jeunes, tôt mobilisés en emploi, l'école est devenue secondaire. On dirait même que le travail représente un obstacle à un temps d'apprentissage long qui les porte à valoriser des formations de courte durée, souvent dans des domaines non rentables, comme l'entend Alberte Ledoyen, chercheuse à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Trois de ces jeunes ne se sont pas investis préalablement dans le travail. Moreau a fait face à cette obligation après avoir décroché du cégep et reçu une menace d'éviction de la maison familiale. Ce qui l'obligeait à envisager une alternative dans une maison supervisée tout en recourant à un parcours d'insertion pour raison économique. Par contre, Joubert et Norbert, affectés par le divorce, puis le décès de leurs parents, furent initiés très tôt aux activités criminelles. Le premier dès l'âge de 13 ans et le second autour de 16 ans. Selon Joubert, jusqu'à 16 ans, « la seule chose de positif qui est arrivée dans sa vie est la perte de sa virginité ». Décrocheur alors, il fut adepte de drogue, versant 100 \$ à 300 \$ pour sa consommation quotidienne. Pour ce faire, dit-il, « je me suis servi du crime comme voler les gens pour payer ma drogue et manger ». Tandis que Norbert, dès sa majorité, a loué un vaste appartement où il s'est mis à cultiver du « pot ». Certes, Norbert a aussi beaucoup travaillé, qu'il s'agisse du travail déclaré ou non. Mais, son *parcours ante-insertion* est déterminé par son profil de délinquant. En somme, si le cas de Norbert est révélateur d'un double profil, celui d'abord d'un travailleur précaire qui a, en outre, développé celui d'un jeune délinquant en s'intoxiquant. C'est au cours d'un processus de désintoxication qu'il a retrouvé *Écoplus* ainsi que Joubert.

Dans l'ensemble, le moment de *trajectoire ante-insertion* des jeunes insatisfaits de leur parcours est marqué par un rapport au décrochage scolaire, au secondaire ou au cégep. Puis, ils incarnent soit le profil de travailleur précaire, soit le profil de jeune délinquant. Voilà donc le portrait-type des jeunes insatisfaits. Ils le sont pour diverses raisons qui vont être étayées au fur et à mesure de l'exposition des ressources associées au capital acquis.

En somme, les sept jeunes bénéficiaires insatisfaits ont réalisé leur parcours d'insertion dans quatre entreprises d'insertion : *Timarché montréalais*, *Retrouvaille*, *Écoplus* et *Édit-Quartier*. Ils ont tous une histoire de décrochage. Certains d'entre eux ont une santé fragile et ont déjà vécu une dépression sévère. Nonobstant deux personnes expulsées pour manque de discipline, la plupart ont terminé leur parcours ou ont cheminé jusqu'au dernier mois.

Force est de constater que les personnes évincées font figure de cas à succès en termes d'objectif de resocialisation par le travail. Leur insatisfaction est relative à des motifs de divers ordres explicités par ces bénéficiaires. Quelques-uns mentionnent des conditions de travail désagréables, le travail sous pression et la multiplication des tâches à accomplir. Ils critiquent ainsi l'usage de polyvalence orchestrée chez des entreprises comme *Timarché montréalais* et *Écoplus*. En cela, ils font voir ce qui en théorie correspond à la prépondérance de l'économique sur le social et la difficulté de les articuler qui a conduit à des promesses non tenues de formation. Il y a lieu de noter que les bénéficiaires satisfaits de ces deux dernières entreprises ont fait la même remarque. D'autres, comme Moreau et Vézélise respectivement de *Retrouvaille* et de *Timarché montréalais*, mettent en cause l'intervention psychosociale marquée au coin de la violence symbolique. Dans d'autres cas, les insatisfactions sont en rapport avec le capital acquis ou à acquérir. C'est le cas de ceux qui affirment n'avoir rien appris en termes de formation dans le parcours. Enfin, il apparaît de l'analyse que ce n'est pas tellement le refus de l'école qui caractérise les décrocheurs impliqués dans notre recherche. C'est surtout leur prédilection à entreprendre des études courtes dans des domaines assez marginaux. Ils sont ainsi piégés dans leur choix de formation par l'intérêt majeur qu'ils portent à des programmes d'employabilité. En d'autres termes, les jeunes décrocheurs sont plus particulièrement entraînés dans des choix par compétences qui s'alignent tout au moins avec leur situation de précarité, sinon qui la renforcent. Bref, à la suite de ces différents portraits-types, la section suivante s'attèle à montrer la capitalisation et l'insertion des bénéficiaires.

9.4. La capitalisation et l'insertion des bénéficiaires

Cette section analyse la capitalisation des bénéficiaires des entreprises d'insertion et leur insertion *post-parcours*. Il cherche, d'une part, à saisir les différentes compétences qu'ils ont développées dans le cadre de leur formation et, d'autre part, à comprendre en quoi et comment le parcours d'insertion a été propice pour l'évolution de leur trajectoire. En théorie, ces compétences sont conçues, au sens de Pierre Bourdieu, comme des espèces de capital, c'est-à-dire des ressources et pouvoirs qui, en s'articulant avec les dispositions sociales des individus ou habitus, sont susceptibles de les insérer dans des positions sociales

déterminées. En ce sens, l'insertion n'est autre qu'un processus de distribution des gens à des positions dont ils sont en mesure d'occuper socialement.

En matière d'insertion dans le marché du travail, les espèces de capital les plus susceptibles d'entrer en ligne de compte sont le capital économique, les biens, l'argent et le patrimoine possédé ; le capital technique, analogue au capital culturel ou au diplôme obtenu qui confirme la possession d'un métier ou d'une profession ; le capital spécifique, entendu ici comme des dispositions appelées l'*habitus* professionnel, qui est propre à un champ ou un sous-champ donné ; le capital social, c'est-à-dire les ressources actuelles ou potentielles liées à l'appartenance à un réseau durable de relation; le capital expérientiel qui renvoie à des savoirs expérientiels, c'est-à-dire cumulés dans le temps par la pratique; le capital informationnel renvoyant ici aux informations utiles et pertinentes dont on dispose comme la connaissance du marché du travail et son fonctionnement; et le capital symbolique qui s'entend comme la forme que peut prendre l'une ou l'autre de ces espèces lorsqu'elles sont reconnues par des gens qui en ont l'*habitus* et qui transfèrent aux détenteurs l'importance sociale, le prestige, le crédit, l'admiration, etc. Dans le cas qui nous concerne, la capitalisation des individus en situation d'exclusion, il s'agit ici de voir quelles sont les ressources dont ils sont pourvus ou qui leur ont été transmises en termes de capitaux pour s'insérer dans le marché de l'emploi. Eu égard aux portraits-types qui en est issue, l'analyse s'est employée à retracer les ressources dont ils sont dotés en termes de capital acquis par analogie au capital transmis dans les entreprises. Deux cas sont ici retenus: les jeunes satisfaits de leur parcours, diplômés pour la plupart, et les mères précaires qui ont toujours travaillé dans le sens des trois moments de trajectoires analysés.

9.4.1. La capitalisation des bénéficiaires : le cas des jeunes satisfaits et des mères précaires

Cette section analyse la capitalisation des bénéficiaires, c'est-à-dire les différentes espèces de capital acquis dans le cadre leur parcours afin de contribuer à leur insertion dans le marché de l'emploi. En s'appuyant sur le fait qu'elle procède d'une formation *in situ*, c'est-à-dire sur « le tas » qui se fait, l'analyse est attentive au rapport du capital technique, le rapport au métier, et du capital spécifique, l'*habitus* professionnel qui, en principe, a

supposément la primauté dans le sous-champ des entreprises d'insertion, à la lumière de deux figures de bénéficiaires. Notre décision est dictée par l'objectif poursuivi qui gouverne l'exposé des résultats : rendre raison de la pertinence du parcours pour la trajectoire des bénéficiaires. Il s'agit d'analyser son rôle déterminant possible dans la distribution des positions sociales. Ce faisant, la section est organisée autour de deux sous-sections. On traite d'abord de la capitalisation. En outre, on met en exergue l'insertion *post-parcours* des bénéficiaires.

3.4.1.1. La formation du capital technique des bénéficiaires chez les jeunes satisfaits et les mères précaires

Trois cas permettent de reconstituer la formation du capital technique des bénéficiaires : celui des jeunes satisfaits, celui des mères en situation précaire et celui des femmes immigrantes nouvellement arrivées. Les jeunes satisfaits, diplômés pour la plupart, font souvent état d'une préoccupation d'ordre technique. Par exemple, Joseph raconte qu'il n'est pas rappelé lorsqu'il a passé des entrevues d'embauche. Selon ses dires, les employeurs reconnaissent qu'il a eu « une expérience formidable à *Écoplus*, mais son *curriculum vitae* ne correspond pas aux postes disponibles ou pour lesquels il a postulé : « ils m'ont dit que mon expérience était vraiment formidable, mais dans le domaine que je voudrais travailler, ce n'était pas vraiment la même chose qui était dans mon cv ». Donc, la préoccupation concerne le capital technique plutôt que le capital spécifique. Si Joseph « ne voit rien à changer » dans la formation reçue, il pense que la durée de formation était trop courte pour une formation adéquate. Caroline qui a bénéficié d'une formation technique en finition chez *Édit-quartier* a un souci similaire. Car, elle n'aime pas son domaine de formation parce que les emplois de ce type sont sous-payés dans le secteur d'édition, à peine 9 \$ en 2006, dit-elle, comparativement aux pressiers qui gagnent jusqu'à 30 \$. Elle souligne qu'elle a été incapable de bénéficier du stage prévu en grande entreprise afin de boucler son parcours d'insertion. Parce que le fonctionnement de cette industrie est cyclique, sa fin de parcours a correspondu avec une période d'activités réduites. Ce qui pourrait lui donner une chance d'être engagée. Cela l'a stressée et la rend triste. En guise de compensation, on lui a donné un livre contenant les références de toutes les entreprises

de ce secteur industriel à Montréal. Ce qu'elle considère comme un acquis à condition qu'elle en fasse le tour. Mais elle déteste la recherche d'emploi.

D'autres, diplômés du cégep comme Nova et Boischault, présentent une vue plus fine de leur formation technique chez *Timarché montréalais*. Selon Nova, elle a « tout appris ». Mais, sa description marquée au coin de la satisfaction montre une multiplication des tâches accomplies. Elle déclare avoir accumulé une « expérience de six ans en six mois » passés dans cette entreprise.

Moi, j'ai été chanceuse en plus parce que j'ai accès à la formation de commis de bureau là-bas. Fait que j'ai appris à être réceptionniste, à m'occuper des dossiers, à faire de la foire. On m'a fait vraiment confiance. On m'a formé sur tout. J'ai l'impression d'avoir eu six ans d'expérience dans le temps de six mois. J'ai tout appris. J'ai appris à travailler à une caisse, à m'occuper d'un magasin, à m'occuper des réceptions, à faire des boîtes, à emballer, à faire des livraisons, tout ça en l'espace de six mois. Pour moi, c'est la plus grande expérience de travail de ma vie. C'est clair. (Nova, 24 ans)

Il s'agit ici du capital technique acquis, axé sur la polyvalence, qui, pour reprendre l'expression d'un dirigeant précédemment cité, équivaut à une « mine d'or » dans ce sous-champ et dans les marchés du travail précaire en général. Rien n'échappe à la formation de Nova. Pourtant l'entreprise entend surtout donner aux participants et participantes des compétences transférables axées sur les attitudes et comportements. Elles sont en théorie des *habitus* professionnels appelés par nous le capital spécifique qui a censément la primauté sur les rudiments de métier. Boischault qui a réalisé son parcours d'insertion un an après Nova abonde dans le même sens. Il confirme qu'on lui a confié beaucoup de responsabilités et qu'il a été utilisé au maximum dans l'accomplissement des missions techniques.

Je l'ai fait à partir du début du mois d'avril jusqu'à ce que je termine. Je les ai tous faits, les kiosques pour les foires. Si ça durait 10 jours, j'étais là les 10 journées. J'étais tout le temps là parce que j'étais le meilleur. Fait qu'il m'envoyait tout le temps et j'avais plus de responsabilités que les autres. Des fois, il y en avait deux, il n'y avait pas assez de personnes là-bas pour y aller. Fait qu'il envoyait juste des stagiaires. À ce moment-là, c'était moi qui étais responsable. Ils m'ont donné une bonne partie des responsabilités pendant que j'étais là. Parce que tu as tout le temps un des formateurs ou un cadre qui allait dans les foires. Deux semaines avant que je parte, ils ont engagé quelqu'un qui allait faire ça à temps plein. C'est moi qui l'ai formé. Je lui ai montré tout ce qu'il avait à faire. Évidemment, il a eu d'autres formations après. Mais les

premières formations qui l'ont rentré dans l'emploi, c'est moi qui les ai données (Boischault, 25 ans).

Au chapitre du capital technique acquis, Nova et Boischault sont sur la même longueur d'onde, en retraçant avec force détails la prégnance des considérations économiques. Sachant que la transmission du capital technique se fait dans la pratique économique, dans l'exécution des tâches, il ne fait pas de doute que plus on a de responsabilités, plus l'acquisition s'accroît. À l'instar de ces derniers, Fanny, diplômée du cégep, a fait ressortir la même chose en soulignant le rythme de travail à *Écoplus* et le déséquilibre entre l'économique et la formation qui se donnait à raison d'une heure par semaine. Car, dit-elle, « la production occupait plus de 85 % du temps » investi dans l'accomplissement de tâches multiples qui concernaient le service à la clientèle, la caisse, l'inventaire et d'autres activités productives. Entre autres, elle décrit ainsi la pression de l'économique et une polyvalence accrue qui caractérise en théorie le capital acquis.

Il fallait s'activer et se grouiller le cul parce que là-bas ils offrent des produits à des partenaires. Il fallait que ça soit prêt. Il fallait récolter... et les mettre dans les paniers. Le monde venait les chercher. Ça, c'était plus du travail manuel... Et, dans le magasin, apprendre comment ça marche dans le commerce, la business » (Fanny, Participante à *Écoplus*).

Dans l'ensemble, ce que montre le cas de jeunes satisfaits, pour la plupart diplômés, lorsqu'ils parlent de leur formation au métier, c'est la capacité d'exécuter des tâches et d'assumer des responsabilités qui occupe le premier plan dans l'entreprise d'insertion. Ensuite, la conjugaison du « social », alias la formation, et l'« économique », pose un problème certain. De plus, la satisfaction pour ces jeunes renvoie à l'appréciation de ce que le parcours leur apporte au moment de le contracter tout au moins. C'est ce que confirme Fanny en réponse à la question si elle recommande son entreprise à d'autres personnes : « Oui, je la recommande à des gens. Parce que moi, ça m'a aidé beaucoup. Ça a aidé d'autres mondes qui étaient là quand on se parlait. Pis, ça a sa raison d'être ». Cette réponse est directement liée au fait qu'elle a réalisé son parcours en marge de sa convalescence à la suite du décès de son père qui l'a conduite à l'hôpital pour une dépression. Cependant, si Fanny se dit satisfaite de l'aide reçue, elle ne manque pas de pointer du doigt le peu de

temps réservé à la formation. Autrement, l'activité économique est largement dominant et relègue le « social » au second plan. Ces jeunes sont arrivés quasiment à la même conclusion exprimée en termes différents. À entendre Nova, par exemple, ce qu'elle a appris *in fine*, c'est « la débrouillardise ». Pour sa part, Boischaux conclut que l'entreprise forme « d'excellents bricoleurs ». Cela traduit bien ce que nous avons analysé comme la formation à la polyvalence qui caractérise le travail précaire. En lien avec la constitution de l'habitus professionnel dans le sous-champ d'entreprises d'insertion, ils apprennent, du coup, à vivre avec des manques, à se débrouiller et à faire preuve d'initiative. Qu'il s'agisse du manque de moyens financiers, de budget, qui les pousse à s'improviser à la dernière minute, à gérer l'insécurité qui, selon les termes de Nova, sont des « caractéristiques du communautaire ». Avant de traiter du capital spécifique, voyons comment les mères précaires abordent la question du capital technique.

En ce qui concerne les mères précaires, Émilie, Jeannine et Marlène, font état de leur formation au métier durant leur parcours d'insertion. Émilie, par exemple, passe sous silence les habiletés techniques acquises, mais déclare avoir apprécié le climat de travail et n'avoir rien à critiquer. De plus, ajoute-t-elle, dans les « temps morts », on a appris la fabrication de « cahiers sur des ressorts, des boudins ». Enfin, elle relate qu'ils ont suivi un cours de mathématique appliquée à l'édition pour les besoins de l'emploi occupé. Ce qui peut être rattaché au capital informationnel.

Une autre, Jeannine qui a abouti à *Timarché montréalais* de façon impromptue, après avoir fait le « tour des métiers », note l'ambiance de travail où l'on avait « l'impression d'être entre amies ». Autrement dit, elle ne se sentait pas sous pression pour élever son niveau de productivité. Elle a évolué en entrepôt, au service à la clientèle et comme opératrice de caisse. Cependant, la caisse lui rappelle de mauvais souvenirs : elle craint de faire des erreurs et d'avoir du mal à rendre compte alors qu'elle n'est pas à l'aise dans le service à la clientèle. Bien qu'elle ait mis promptement fin à son parcours d'insertion afin d'occuper un emploi plus alléchant dans une garderie, elle figure parmi les personnes les plus satisfaites. Ce qui confirme que la recherche d'emploi est, pour elle, une activité constante qu'elle n'a pas stoppée même pendant son parcours d'insertion.

D'autres comme Geneviève et Marlène qui ont réalisé leur parcours dans un métier traditionnel comme la couture ont mis l'accent sur l'apprentissage des machines industrielles. Selon Geneviève, la formation a été limitée à deux machines. En outre, elle affirme « qu'on a appris de petites choses et qu'on a perdu beaucoup de temps ». Cette faiblesse est associée à la dépendance des activités d'apprentissage vis-à-vis du flux de commandes placées dans l'entreprise. Autrement dit, une baisse drastique du volume de commandes peut correspondre à une pénurie de travaux pour les bénéficiaires. Toutefois, les autres femmes formées en couture gardent silence sur ce sujet. Parmi elles, Marlène en est une qui a parlé plus abondamment de son processus de formation. Afin de posséder son métier de couturière, elle a joué des dispositions formées dans le giron de la famille. Sa mère lui a appris à faire ses robes de poupées à la machine. C'est en se remémorant son enfance et le style vestimentaire qu'elle se sent disposée au métier de couturière.

Bien, ma mère m'avait appris à faire de la couture très jeune. Je faisais mes robes de poupées de Barbie avec la machine maison, la machine à coudre. Et puis, je voulais en savoir plus, j'avais le goût de reprendre un peu la couture puis avec un perfectionnement un peu plus développé.

Avant de s'intégrer à l'entreprise d'insertion, elle s'est inscrite à plusieurs cours de couture, dont deux formations de courte durée en vue de se familiariser avec le métier. Bien avant, elle raconte avoir essayé de travailler après sa première formation en couture et qu'elle a été congédiée rapidement par l'employeur parce qu'elle cassait beaucoup d'aiguilles. Faut de posséder le métier,⁷⁰⁴ les habiletés techniques ou professionnelles brillaient par leur absence. Ce qui lui fait dire qu'elle a été à la mauvaise place pour gagner de la confiance en elle. Comme elle l'entend, c'est *Reconnaissance immigrante* qui lui a permis d'acquérir les compétences techniques, la confiance en elle et de s'insérer dans le marché du travail. Disons en théorie qu'elle a été capitalisée en vue d'une insertion réussie. C'est avec un

⁷⁰⁴ Voici ce qu'en dit exactement Marlène : « J'ai eu bien des problèmes avec la garde ma fille, aussi avec un autre emploi dans une broderie avant de commencer un cours de couture. Je n'avais même pas eu de cours et je suis allée dans une broderie. Ça allait bien mal, j'ai tout cassé les aiguilles pendant un mois de pratique sur machine à broder. Ne demande-moi pas moi comment, mais j'étais tout le temps en train de casser les aiguilles ! Elles étaient là et elles cassaient. Je priais et chassais les démons, dans ce temps-là, à la shop. Personne ne m'entendait, mais ne devait me voir. Je faisais une folle de moi. »

grand sourire qu'elle parle des changements obtenus depuis qu'elle fut admise au parcours d'insertion chez *Reconnaissance immigrante* qui lui a donné l'estime de soi. Celle-ci est très liée au capital technique acquis dont elle parle en ces termes.

Il faut dire que quand je suis arrivée à *Reconnaissance immigrante*, j'avais déjà deux autres cours avant ça. Dès que j'ai fini le premier cours, qui était un cours de patron, c'est un petit cours très court finalement. Bien, c'était une fois par semaine pendant trois (3) mois. Et là, tout de suite après, on m'a transféré à un endroit où c'était plus intensif. C'était trois (3) jours par semaine à temps plein et on apprenait en plus la haute couture et on apprenait tous des machines comme la *overlock*, comment enfiler, une autre machine pour broder les bords.

Lorsqu'on lui demande si une seule formation suffit, elle répond de manière étonnante en établissant une adéquation entre habiletés techniques et confiance en soi propre au capital technique.

Si j'avais été directement à *Reconnaissance immigrante*, oui. Mais je ne me serais pas sentie si sûre de moi en arrivant là, premièrement, et encore moins devant un employeur. Quand je suis arrivée là, j'étais quand même assez sûre de moi. Et c'était important pour moi de me sentir sûre de moi parce que, sinon, ça ne va pas. Quand je ne suis pas sûre de mon coup, j'aime autant mieux ne pas tenter ma chance.

À la question qu'est-ce qui a créé ce manque de confiance pour aller vers l'employeur, Marlène répond de façon catégorique : « je pensais que je n'étais pas assez compétente ». Elle ajoute de plus : « je voulais que ça devienne une habitude, la couture, et dans tout. Parce que, là, je n'avais pas l'expérience dans tout. Donc, c'était important pour moi avant que je touche à tout que je me sente avoir une confiance vraiment solide là ». Autrement dit, faute de maîtriser totalement le métier de couturière, il était impensable pour elle de songer à l'exercer. Et quand on lui pose la question de sa motivation pour une entreprise d'insertion en couture, elle répond de manière nette et claire que c'est pour posséder le métier : « c'est que je voulais vraiment en faire un métier et gagner ma vie avec ça. Alors, je voulais savoir tout ce que j'avais à savoir pour être une bonne couturière ». En cela, *Reconnaissance immigrante* a permis à ses bénéficiaires d'acquérir les ressources quelle juge importantes en termes de capital technique. Dans son cas, Marlène a obtenu des résultats très positifs. Cette discussion qui précède montre combien le métier est important pour les participants qui cherchent à avoir une bonne estime de soi. Donc, pour nombre

d'entre eux, avoir confiance en soi est directement lié à leur savoir-faire, conçu en théorie en termes de ressources propres au capital technique.

Afin de cerner divers aspects de la capitalisation des bénéficiaires, un coup d'œil sur le capital technique des femmes immigrantes nouvellement arrivées concorde avec tout ce que Marlène affirme à ce propos. Toutes ces mères, qu'il s'agisse de celles qui avaient les aptitudes en couture avant d'entrer dans le parcours — qu'il s'agisse de celles qui en étaient dépourvues — ont placé l'accent sur les connaissances en machines industrielles associables au capital technique. Voici ce qu'en dit Valérie.

Oui, *Reconnaissance immigrante* m'a aidé, surtout pour les machines. Je ne connaissais pas ça avant. On a appris, pas juste une machine, mais plusieurs sortes parce qu'on n'a pas juste une machine. On a la machine avec une aiguille. On a la machine avec deux aiguilles, beaucoup, beaucoup de sortes de machines. (Valérie, participante)

En plus de connaître les machines, elles apprennent aussi à confectionner modèle par modèle des robes, des vestes, entre autres, après avoir réussi l'examen dans chaque cas. Sur le sujet, Rasma développe un point de vue similaire. Elle déclare avoir beaucoup appris et n'avoir éprouvé aucune difficulté dans le marché du travail.

Vraiment beaucoup de choses. Parce que, moi, je n'ai jamais travaillé. Alors à *Reconnaissance immigrante*, ils m'ont expliqué beaucoup de choses. Alors quand j'ai été sur le marché du travail, je n'ai pas trouvé de difficultés. J'ai travaillé facilement, dès le premier jour, je suis rentré, j'ai commencé. C'était très bon. Je suis restée dans mon travail un an et demi et plus. Je n'ai pas changé de travail. Et jusqu'à maintenant, ils m'appellent pour revenir, mais moi je ne veux pas ! (Rasma, participante)

Aux yeux de ces ouvrières, ce qui correspond en théorie au capital technique englobe non seulement le savoir-faire professionnel, entendu comme la maîtrise du métier, mais aussi et surtout la capacité de faire preuve d'une productivité accrue en travaillant rapidement. Afin de se maintenir en emploi, elles doivent les faire leurs. Nirva n'a pas atteint le niveau de productivité désiré et se trouve plus instable que d'autres.

Nous avons retracé ici le processus de capitalisation des bénéficiaires à partir de trois profils-types : celui des jeunes satisfaits, des mères en situation de travail précaire et des

femmes immigrantes nouvellement arrivées. Un premier constat est que tous les participants n'ont pas la même disposition à parler des habilités techniques apprises. Cela semble varier avec les entreprises. Deuxièmement, il y a une préoccupation générale de la formation du capital technique aussi bien chez les participants de *Reconnaissance immigrante*, chez *Écoplus* que chez les personnes formées chez *Timarché montréalais* que chez *Édit-Quartier*. Par exemple, chez les jeunes satisfaits et les mères en situation précaire, il y a lieu de noter qu'elle préoccupe les deux groupes. Au sein des jeunes, Caroline et Joseph en font un enjeu majeur. Pour Joseph qui est contraint aux travaux légers, on lui apprend que les postes pour lesquels ils postulent généralement ne concordent pas avec son *curriculum vitae*. Donc, on ne tient pas tant à ses attitudes et comportements pour l'engager. De plus, Joseph pense que sa formation était trop courte. Elle est, en conséquence, inachevée. Pour sa part, Caroline se dit être stressée, parce que les emplois de finition dans laquelle elle est formée sont sous-payés. Alors qu'elle était dans la trentaine, elle déclare avoir été obligée d'avorter à la fin du parcours parce qu'elle était au terme de son contrat de travail. Quant aux autres jeunes diplômés, ils parlent de leur capitalisation technique en termes d'une multiplicité de rôles qu'ils ont assurés. Ils concluent avoir appris la polyvalence, à être débrouillards ou bricoleurs. Pour les mères en situation de précarité, certaines se contentent de mentionner leur domaine de formation pour ensuite faire état de l'apport du parcours à leurs besoins spécifiques à un moment d'exclusion de l'emploi. Pour d'autres, le capital technique est nécessaire à la confiance en soi qui, au sens des entreprises d'insertion, relève d'une compétence transférable, de l'habitus professionnel. D'autres mettent l'accent plutôt sur le capital informationnel, les informations qui les ont été communiquées, notamment sur les normes du travail, la régie de logement, etc. Quoi qu'on en dise, la pratique en cours, même au sein des entreprises d'insertion, ne montre pas que le capital technique est de moindre importance pour occuper un emploi. Elle paraît même nécessaire. Il importe de voir comment des groupes parlent de la formation du capital spécifique.

3.4.1.2. La formation du capital spécifique ou des habitus professionnels

Cette section traite de la capitalisation des bénéficiaires en capital spécifique. Il s'agit de leur dotation en habitus professionnels communément appelés les « compétences

transférables ». Pour en rendre de compte, on s'appuiera sur trois cas ou portraits-types en particulier : les jeunes satisfaits, les mères en situation de travail précaire et les jeunes insatisfaits de leur parcours. Les jeunes satisfaits de leur parcours en parlent surtout en pointant du doigt le déséquilibre entre l'économique et le « social », c'est-à-dire la formation au travail et à la citoyenneté dont le but serait de transformer positivement les bénéficiaires. En théorie, on s'attendait à ce qu'elle soit plus systématique dans les entreprises axées sur vers l'adaptation et la requalification-resocialisation. Parce que le parcours est réalisé généralement au nom du manque de qualification ou de profil professionnel afin de changer le cours de la trajectoire des travailleurs et travailleuses instables en emploi.

Alors que deux tiers de participants et participantes sont satisfaits de leur parcours, plus de la moitié soulignent qu'elles avaient plus de confiance de soi. Dans l'ensemble, cela varie avec les profils considérés, mais aussi avec l'entreprise. On verra au fur et à mesure comment se crée ou surgit cette confiance qui s'accompagne souvent de plus d'estime de soi et, donc, d'un sentiment de valorisation de l'individu. Dans l'entreprise, c'est toute la question des considérations de nature sociale en rapport avec les activités économiques qui est souvent évoquée. Par exemple, chez les jeunes satisfaits pour la plupart diplômés, plusieurs en font référence lorsqu'ils parlent de la formation reçue. Les propos de Fanny cités ci-dessus soulignent qu'il n'y en avait pas beaucoup. Ses propos s'accordent avec celles de Nova et Boischaault qui ont tous réalisé leur parcours chez *Timarché montréalais*, à des moments différents. Nova qui, à certains égards, a bien été très satisfaite de son expérience en fait référence. Elle parle de trois types de ressources acquises, la connaissance de soi, la confiance en soi et le respect de l'autorité, conçues en théorie comme capitaux. Selon elle, « la majorité des bénéficiaires n'avaient pas connu de l'autorité positive et ne la comprenait pas ». Mais, ce qui fait la particularité de l'entreprise en matière de transmission de la valeur du respect de l'autorité, c'est le fait qu'elle ne paraît pas être imposée, puisque, comme l'affirme Nova, « le patron prend le temps d'expliquer la raison de laver la toilette ».

Sensible aux sous-emplois invisibles, ceux qui ne permettent au travailleur d'exploiter ses compétences, Roberto complète ce point de vue. Il se dit enchanté par la prise en compte

de sa personne dans la relation d'aide et de travail et par le fait qu'on lui donne plus de responsabilités comme l'opportunité de prouver sa capacité en lieu et place d'un rôle marginal et non créatif qu'il assimile à un « travail de robot ».

Ça a été très bien. Comme je disais, j'ai vraiment aimé les six mois que j'ai été là-bas. J'avais envie de rester encore plus longtemps. Mais on ne pouvait pas, à cause des six mois. Pis, ils m'ont vraiment beaucoup aidé. Ils m'ont vraiment traité comme un humain. Ils m'ont vraiment aidé à me donner ma confiance, à avoir plus de compétences. Comme moi, j'ai un peu de doute sur moi-même comme ils m'ont donné plus de responsabilités comme ça je pouvais avoir plus de confiance, des trucs comme ça. Pis aussi je me suis fait pas mal d'amis avec quelques superviseurs. Roberto, participant chez Techno-Réseau)

D'autres comme Boischault parlent, avec distance et retenue, de la formation sociale. Selon ses dires, les bénéficiaires sont formés sur différents sujets portant notamment sur le budget, la sexualité, les maladies, etc. Il précise qu'elle est peut-être utile pour « le tiers du groupe de participants » qui n'affichait pas les ressources de base en matière de capital scolaire, le diplôme secondaire. Mais, ajoute-t-il, cette formation vise « à nous développer complètement et ce n'était pas juste pour faire de nous des bêtes de travail ». Autrement dit, les participants et participantes étaient quand même dotés des informations utiles et pertinentes pour développer des comportements positifs, conçues en théorie comme le capital informationnel.

Bien entendu, Boischault s'empresse d'en préciser la faiblesse, car c'est une formation de 30 minutes qui se donne toujours à la hâte, en fin d'après-midi, après 16 h. C'est « toujours à la dernière minute » parce que les matins, ils font des commandes ou des « paniers » à expédier dans les boutiques et dans les grosses compagnies. Ils devaient fournir quelque 60 paniers. Ils s'adonnaient à toutes sortes de tâches qui varient aussi avec les saisons. Boischaut décrit ainsi la dynamique.

Il fallait courir pour les faire, les formations. C'était dans l'après-midi, mais il n'en avait pas tous les jours. Donc, on faisait notre travail et une demi-heure avant de finir à 4 heures et demie. On avait nos tâches. Il y a du monde qui lavait les salles de bain ; on vidait les poubelles ; on passait l'aspirateur ; on lavait les planchers. Tout le ménage était fait entre 4 h 30 et 5 h. Tout le monde avait sa tâche.

Dans ce cas, la réalité de l'entreprise entre en ligne de compte. Mais, en plus de la faiblesse soulignée par le bénéficiaire, Boischault déclare avoir appris à être plus tolérant envers ses collègues, à avoir une certaine stabilité d'emploi, à se montrer plus collaboratif au travail d'équipe et à apprendre à travailler les fins de semaine. Il pense même avoir une stabilité d'emploi dans son parcours. En gros, il est porté lui-même à changer des habitudes, conçues en théorie comme habitus professionnels.

La stabilité d'emploi parce qu'avant ça, j'avais travaillé une fois 6 mois au complet au même endroit. Fait que ça m'a apporté une stabilité d'emploi, une flexibilité. Travailler la fin de semaine, c'est très dur pour moi. Présentement, je ne travaille les fins de semaine que rarement. (...) Ça m'a permis de voir plus de travail d'équipe et de garder mon calme envers le monde qui n'est pas aussi rapide que moi (Boischart, 25 ans)

De ce qui précède, il faut donc noter que ce sont des ressources qui ont été mises à la disposition des bénéficiaires, conçues en termes de capital. En premier lieu, ils ont participé aux activités productives de l'entreprise qui leur a attribué des responsabilités. Comme analysées plus haut, celles-ci s'accompagnent des habiletés techniques confirmant l'acquisition d'un capital technique. Ensuite, ils témoignent le plus souvent qu'on leur a fait confiance et qu'ils ont évolué dans un environnement propice à cet effet. Cela dit, la confiance de soi comme ressource rapportant au capital spécifique est considéré comme une relation et non comme un simple attribut de l'individu. Dans certains cas, cette relation fonctionne même lorsque les participants ne sont pas satisfaits de la formation reçue. C'est ce que révèle le cas de Boischault qui affirme que la formation se donne toujours en hâte. Mais, il déclare avoir appris à cultiver la tolérance et le travail d'équipe. Il se réjouit d'avoir eu une stabilité d'emploi *in-parcours*. Il s'agit d'un aveu de reconnaissance du capital spécifique.

Donc, chez les jeunes satisfaits, plusieurs participants, notamment Fanny et Boischault ont avancé qu'au cours de leur programme, la formation aux participants était limitée, l'activité productive était dominante. Cependant, même dans ce cas, ils attestent que la formation reçue a eu des impacts sur eux-mêmes en provoquant des changements de comportements. C'est une preuve de capitalisation spécifique. D'autres comme Robert et Nova ont fait état

d'un environnement de travail dans lequel on se fait confiance et on leur donne des responsabilités. Ce qui ressort jusque-là c'est que cette confiance est relationnelle.

D'autres comme les mères précaires satisfaites se positionnent sur le sujet. Quatre sur six d'entre elles sont déclarées en être sorties plus fortes, plus confiantes et possèdent une plus forte estime de soi. Par exemple, ce qui a surtout retenu l'attention d'Émilie est la contribution d'*Édit-Quartier* à soustraire les gens de la solitude, à avoir une bonne estime de soi et la confiance en soi lorsqu'ils travaillent. La même réaction est observée chez les autres. C'est le cas de Jeannine, mais aussi et surtout de Melissa qui se considère avoir été « dans un trou » lorsqu'elles furent prestataires de l'aide sociale. Elles cherchaient à tout prix se relever. Pour sa part, Jeannine déclare avoir appris à s'exprimer, à s'affirmer et à se faire confiance : « ils m'ont appris à me faire confiance ». Ayant toujours travaillé à temps partiel et/ou sur appel, elle a souvent été contrainte de changer incessamment d'emploi. On dirait qu'à défaut d'un emploi à temps plein et permanent, c'est la recherche d'emploi qui constitue son activité permanente. À l'entendre, ce fait n'est échappé à aucun de ses recruteurs. On lui demande toujours d'expliquer sa constante instabilité d'emploi. Mais, sa réponse est toujours la même : « c'est à cause des horaires ».

Quand on m'appelle puis qu'on me demande pourquoi j'ai changé d'emploi comme ça, je leur dis que c'est vraiment à cause des horaires. Puis, quand je quitte mon travail, c'est toujours la raison que je donne : les horaires. Ça n'est jamais arrivé pour autre chose. Au Pharmaprix, il y avait les horaires, mais il y avait aussi le fait que j'envoyais des CV dans les garderies. Je me suis dit que je ne perdrai pas patience. Mais, on m'offrait toujours du « sur appel ». Ben là, je me disais que je ne pouvais pas faire grand-chose sur appel.

Cette réponse de Jeannine recadre son histoire dans celle de transformations du marché de l'emploi et écarte la prémisse des entreprises d'insertion qui attribuerait son instabilité d'emploi à un problème comportemental, conçu en théorie en termes de capital spécifique ou d'habitus professionnel. Fort de cela, elle déclare avoir surtout aimé la stabilité d'horaire, le climat de travail et le contact humain au sein de son entreprise d'insertion. Elle confirme aussi que son parcours lui a apporté la confiance, l'expérience et la capacité de communication qui, en théorie, correspond à des espèces du capital spécifique. Ainsi, avance-t-elle, « je te dirais qu'à toutes mes entrevues, la seule place que je me suis fait

refuser, c'était en garderie. Mais c'était parce que je n'avais pas assez d'expérience. Tandis que les autres jobs, je les ai toujours eus ». En d'autres termes, Jeannine remet à nouveau en cause la prémisse des entreprises d'insertion sur les compétences transférables. Alors qu'elle a toujours travaillé, on refuse de l'embaucher en garderie pour manque d'expérience dans ce domaine. Autrement dit, ses expériences ne sont pas toujours transférables. Cela dit, Jeannine matérialise sa capitalisation en termes d'affirmation de soi, de développement de l'affirmation de soi, de l'amélioration de son potentiel et la reconnaissance, mais elle n'atteste pas la « transférabilité de ces acquis » comme on le fait croire.

Melissa qui est du même profil. Son genre de vie est imprégné par le travail de sorte qu'elle ne peut pas vivre sans être active. Il s'agit là de la trace de ce que Bourdieu nomme les dispositions par corps. Aussi confirme-t-elle que le parcours lui a apporté beaucoup de ressources. Pour cette femme non diplômée, le seul fait d'avoir une attestation et un *curriculum vitae* pour se présenter devant l'employeur lui a donné confiance.

Pour moi, ça a apporté beaucoup. Je connais deux autres filles aussi. Elles étaient sur le bien-être social avec des enfants. Le mari de l'une travaille comme chauffeur de taxi. C'est une Africaine. Elle a été au *Plaisir Restaurant*. Quand elle a fini, elle a fait son stage aussi et on l'a embauchée. On l'a embauchée et son salaire est de 15 dollars de l'heure. Depuis ce temps-là elle travaille encore là-dedans. Ça l'a aidée vraiment. Aide-cuisinière, ça m'a donné de l'expérience aussi. Ça m'a sorti du trou. Quand on n'a rien, on n'a pas de papier, c'est comme si on était dans un trou. Pour sortir de ce trou-là, on ne peut pas travailler dans un restaurant ou dans une garderie sans papier, sans attestation ou sans cv. Vous voyez ? Ils nous demandent ça : « Envoyez votre cv ». Si on n'a pas de cv, comment on peut y arriver ? Je n'avais pas de cv. Eux autres, ils m'ont fait un cv. Comme ça j'ai plus confiance en moi aussi.

Alors que d'autres mères en situation de précarité établissent un lien étroit entre confiance et capital technique, Melissa l'associe ici à la dotation d'un *curriculum vitae*. Elle fait partie de la figure des bénéficiaires très satisfaits. Elle paraît combler après avoir été mise de côté dans le marché du travail, faute de « papier et de cv ». Melissa est d'autant plus satisfaite que sa nouvelle position est aperçue avec une marque de distinction dans l'espace de non-emploi qui était la sienne jusque-là à Montréal-Nord. Se rendre au travail tous les jours apparaît comme un signe de capital symbolique par lequel les gens viennent à elle pour solliciter ses conseils :

Pour moi c'est vraiment bon. Quand j'ai fini mon cours, je me suis trouvé du travail. Ma famille, mes ami(e)s me demandent : « où ça que tu travailles ? ». Je travaille dans un restaurant... Avant je ne pouvais pas dire ça. Tu comprends ! Là, il y a des gens pour me dire ça. Ils m'ont demandé : « où as-tu appris ça ? » *Plaisir restaurant* en chuchotant. Plein de monde me l'a demandé. Même ma mère, 61 ans, me l'a demandé (rire).

Melissa soulève ici la question de la pertinence du parcours pour l'évolution de sa trajectoire. Et c'est surprenant d'apprendre la réaction des gens qui souhaiteraient faire de même, aller travailler, alors qu'on parlait déjà, en 2006, de pénurie de main-d'œuvre au Québec. Elle cite le cas de sa mère, 61 ans, qui s'est rendu immédiatement chez *Plaisir restaurant* en vue de s'inscrire. Malheureusement, elle a été refusée en raison de son âge puisque ce programme gouvernemental priorise les jeunes. De plus, à suivre Melissa, sa satisfaction n'est pas simplement individuelle, elle est collective. Car, non seulement, ces entreprises aident des travailleurs et travailleuses à trouver une place dans le marché du travail, mais elle répond à un grand besoin collectif. Elles aident, les « démunis » à tenir le coup, à faire face à leur misère et au manque de ressources et de moyens : « c'est pas juste bon pour nous, le Plaisir restaurant, le Village restaurant. C'est bon aussi pour les gens. (...) Il y en a qui sont là chaque jour. Ils vont chez eux pour aller dormir ». Cette idée est renforcée par Jeannine qui connaît l'entreprise parce que sa tante y travaille. Bien qu'elle reconnaisse la qualité des plats, elle affirme avoir souvent éprouvé la honte, la gêne et la culpabilité de s'y attabler. Elle manifeste ainsi un signe négatif du capital symbolique. Elle l'exprime quand on lui demande de « rester donc diner » en disant : « non, non, j'ai des sous, je vais aller au restaurant ». Là, ils me répondent : « ben tu es au restaurant ici ». Mais c'est vraiment de la bonne nourriture ».

Bien qu'une majorité de bénéficiaires déclare le contraire, près d'un tiers avoue être insatisfait. Pour certains, la formation du capital spécifique est au centre de cette insatisfaction. Parmi eux, on compte plusieurs jeunes comme Vézélise, Wallonne et Moreau et une mère, Marie-Anne, qui remettent en cause les ressources associées au capital acquis. Par exemple, Vézélise déclare même avoir « perdu six mois » chez *Timarché montréalais* et « avoir été déçue ». Elle affirme avoir été aussi choquée et frustrée par certaines considérations des intervenants qu'elle assimile à l'injustice. Elles dénoncent le fait que ces intervenantes ont des idées fixes.

C'était choquant des fois, j'étais frustrée. Des fois, quand ils nous voyaient fâchés, ils nous disaient : « va-t'en. Quand ils voyaient qu'on n'avait pas un bon caractère, ils nous disaient : « va-t'en chez vous. T'as la face de bœuf, va-t'en. T'as les yeux rouges, t'as peut-être fumé, va-t'en. Le gars n'avait peut-être pas fumé. Il était peut-être juste fatigué, il avait peut-être un problème chez lui. C'est leurs idées fixes, les intervenants, et c'est tout. C'était choquant. C'est bizarre, c'est de l'injustice. J'ai beaucoup de chialage à faire là-dessus (Vézélise, 22 ans).

D'autres, à l'instar de Moreau, dénoncent « l'excès de contrôle social » et la volonté d'inculquer à tout le monde des aptitudes de travailleurs, de ramener les gens à la raison : « puis là, on dirait qu'ils s'y soumettent et disent : « Oui, c'est vrai, il faut qu'on travaille, on fait partie d'une société. On n'a pas le choix de passer par là » ». Il s'agit de leur inculquer une mentalité économique, un éthos de travailleur. Ce qu'il considéra comme « quelque chose de louche dans la manière de gérer leurs travailleurs. C'était un peu Watatow ». Il appelle cela un « excès d'encadrement psychologique ».

Trop d'encadrement, la gestion personnelle et psychologique, je n'avais tellement pas besoin de quelqu'un pour me dire mes défauts, de quelqu'un qui essaie de voir en moi des choses que je ne verrais pas puis de me les dire et d'essayer de me les faire corriger. Je trouvais que c'était hors contexte totalement. Il y avait un encadrement psychologique qui n'était vraiment pas nécessaire. C'est surtout ça que je trouvais qui n'avait pas sa place. Par exemple, il disait que j'étais une personne imbue de moi-même et que je devais corriger ça. C'est que j'avais trop confiance en moi et que j'en suis narcissique, ironique. Que j'en fais chier le peuple avec ma condescendance.

Moreau a vécu très mal et dénonce l'attitude de l'intervenant qui s'est mis à lui révéler les traits de sa personnalité. C'est ce qu'il assimile à « un encadrement psychologique ». En théorie bourdieusienne, cela se conçoit sous les traits d'une violence symbolique, souvent tacite, qui s'exerce à travers des interprétations. En effet, au *Village Restaurant*, Guy nous a déjà souligné un possible danger encouru du fait que des intervenantes détentrices d'un certificat quelconque peuvent s'improviser psychologues en intervenant maladroitement dans la vie des participants et participantes. Selon lui, quand ces derniers appartiennent aux minorités visibles, elles les appellent des « démunis ». Le récit de Moreau et de Vézélise s'y apparente bien. Il ressent cette violence symbolique manifestée par l'intervenant ou l'intervenante en question comme un « contrôle psychologique » ou « les yeux rouges » d'un bénéficiaire au fait d'avoir consommé de la drogue. Aux dires de Moreau, l'intervenant paraît transposer sur les bénéficiaires son syndrome de « vieil alcoolique » qui cherche à libérer tout le monde. C'est aussi le cas chez Marie-Anne qui résistait à

l'intervention psychosociale et qui l'interprète comme un signe d'infantilisation. En raison de son histoire familiale, Marie-Anne réagit de manière très différenciée en soulevant son statut de cheffe de famille responsable. Elle n'apprécie pas que l'intervention psychologique soit obligatoire à tout le monde.

Je pouvais comprendre qu'ils encadraient tous eux autres. Mais, de là, moi, à me faire encadrer, j'ai dit : écoute, j'ai un enfant à la maison et j'encadre mon enfant. Moi, *arriver sur les lieux où je vais apprendre un métier et me faire encadrer comme si c'est moi l'enfant*. Je m'excuse, mais je sais ce que c'est. J'ai été placée dans des institutions et j'ai dit que je ressens le même feeling que quand j'étais dans une institution.

Bref, Marie-Anne fait figure d'exception parmi les mères en situation de travailleuses précaires. Les autres ont beaucoup apprécié le cadre de travail et ont témoigné leur satisfaction à l'égard de l'aide reçue, laquelle a contribué à enrichir la connaissance de soi, l'estime de soi et la confiance de soi, conçues en théorie comme capital, comme des éléments du capital spécifique, en marge de travail d'équipe, d'assiduité au travail, du respect de l'autorité, etc. Du point de vue des entreprises d'insertion, ce sont des « compétences transférables » entendues ici comme des habitus professionnels. Mais, c'est tout le contraire pour Marie-Anne qui ne pouvait pas tolérer nombre de ses collègues. Pour elle, l'environnement de travail réunissait des « gens négatifs » parce que certains avaient fait de la prison tandis que d'autres manifestaient un besoin d'aide psychosociale.

En définitive, nous avons analysé, dans cette sous-section, la formation du capital spécifique et d'autres capitaux acquis par les bénéficiaires, notamment les jeunes précaires satisfaits, pour la plupart diplômés, des mères en situation de travailleuses précaires qui ont toujours travaillé et les jeunes insatisfaits de leur parcours. Si tous les témoignages des jeunes satisfaits sont positifs à l'égard de leur parcours, deux sur sept expriment une bonne appréciation de l'acquisition de la confiance de soi, de l'estime de soi. Cependant, une seule mère en situation de travailleuses précaires déclare n'avoir pas été capitalisée et en est sortie plus faible parce qu'elle ne pouvait tolérer des semblables qui lui paraissent bizarres et l'intervention sociale qui l'infantilise. Elle pense, toutefois, avoir été pourvue en termes d'information ayant valeur de capital, car elle a apprécié la formation relative aux normes du travail et au logement, au budget et aux sorties de groupe. Ces jeunes

satisfaits rapportent leur formation au capital spécifique parce qu'on leur a fait confiance et qu'ils ont évolué dans un milieu de travail qui tient compte de leur personne et qui leur délègue des responsabilités. Autrement dit, l'entreprise d'insertion leur a permis de faire leurs preuves. Il se félicite d'une expérience enrichissante et significative. Pour leur part, les mères en situation de travailleuses précaires lient la formation de la confiance de soi au capital technique et même au seul fait de se munir d'une attestation ou d'un *curriculum vitae*. Melissa en est un exemple. En effet, la capitalisation semble être perçue différemment en fonction des attentes qui varient avec leur situation. La détention d'un diplôme crée une différence. Mais, dans les deux cas, la confiance en soi émerge comme une relation sociale et non comme un attribut de l'individu en soi même lorsqu'elle est sciemment formée.

Alors que les mères en situation de travailleuses précaires s'expriment assez peu en ce qui a trait au capital technique acquis sauf lorsqu'elles étaient formées dans un métier traditionnel comme la couture, elles manifestent leur satisfaction des ressources acquises en matière du capital spécifique, du capital informationnel, du capital symbolique comme l'honneur, l'importance sociale et de leur expérience. Ces mères satisfaites de leur parcours déclarent en être sorties plus fortes, plus confiantes et mieux outillées pour s'insérer dans le marché du travail. Aussi les témoignages des bénéficiaires sur leur instabilité d'emploi paraissent contredire la prémisse des entreprises d'insertion selon laquelle leurs changements incessants d'emploi sont déterminés par l'habitus professionnel. Bref, notre analyse a montré qu'en général les bénéficiaires ont acquis un capital spécifique dont les témoignages sur la confiance de soi et l'estime de soi rendent compte. Mais, ce n'est pas tout. Ils ont été dotés d'autres espèces de capital.

3.4.1.3. La formation d'autres espèces de capital acquis : capital social, capital symbolique et capital informationnel

Notre étude a également montré que les bénéficiaires avaient accès à d'autres espèces de capital. C'est le cas, par exemple, des femmes au foyer qui, après un laps de temps essentiellement vécu dans la sphère domestique, ont cherché à explorer le monde du marché du travail, à se faire une seconde vie. Elles étaient toutes contentes de réaliser le

parcours d'insertion, d'en profiter pour entretenir de nouvelles relations sociales. La plupart l'ont vécu comme un changement de position sociale. Elles déclarent en général avoir apprécié le programme bien que la satisfaction varie avec l'entreprise et avec l'espèce de capital acquis. Le cas de Shiva illustre la velléité de prouver à son enfant sa dignité et son sens de l'honneur. Elle s'est déclarée satisfaite de la mobilisation des ressources tant institutionnelles que communautaires en sa faveur. Les autres se montrent encore plus satisfaites d'avoir acquis confiance et estime de soi d'autant plus que cela a constitué l'objectif de départ. En effet, tous les témoignages venant des femmes au foyer — aussi bien des immigrantes nouvellement arrivées que des mères en situation de travail précaire — attestent de l'importance des entreprises d'insertion pour les travailleurs et travailleuses précaires. Elles fonctionnent comme une source dans laquelle ils peuvent puiser de l'énergie mobilisatrice ou de la confiance pour se répartir après être épuisé dans l'emploi ou hors de l'emploi.

Dans le même sens, les femmes immigrantes nouvellement arrivées affirment avoir pu se connecter avec d'autres personnes. Leur parcours a permis de nouer des relations d'amitié avec d'autres femmes rencontrées dans l'entreprise et parfois avec des intervenants et intervenantes. Cela est aussi vrai pour les jeunes diplômés satisfaits. Par exemple, selon Valérie, ses collègues du parcours proviennent de différentes nationalités. À l'entendre, « il y a tout. Il y a des Chinois, des Haïtiens, des Marocains, des Algériens, de tout ». À son instar, d'autres gardent encore de contacts avec les gens rencontrés dans le cadre de leur parcours. Car, ajoute-t-elle, avant d'évoluer en entreprise, elle n'avait quasiment personne pour se parler des choses qui la tracassaient. Maintenant, elle déclare en avoir beaucoup: « Mais maintenant, j'ai beaucoup d'amies, des filles qu'on était ensemble. On est ensemble jusqu'à maintenant. On se rencontre à chaque fois ». En théorie, le parcours a permis d'acquérir un capital social, c'est-à-dire des ressources actuelles et potentielles liées à un réseau durable de relation de connaissance et de reconnaissance. Chez ces femmes qui se parlent, s'apprécient et même se rencontrent, un enjeu essentiel de leur trajectoire *post-parcours* d'insertion se joue dans la reconversion professionnelle. Alors que la plupart d'entre elles parlent de fermeture d'usine, de manque de travail et des dures conditions de travail, cela tend même à constituer — entre elles — un objet de distinction sociale, de capital symbolique, à savoir celles qui restent en service en cumulant les emplois

précaires et celles qui réussissent à se requalifier et à se reconvertir dans d'autres domaines plus prometteurs.

Dans cette même veine, la trajectoire de Marlène qui a connu l'exclusion est à souligner. Ayant commencé à travailler à partir de 16 ans, avec un problème de santé de « personnalité limite » et son déclassement dans le chômage de longue durée qui a mené à sa situation d'exclusion sociale. Elle avait une vie compliquée et marquée par la fréquentation de « divers groupes reliés aux dépendances de l'alcool, de la drogue, pour enfants de parents alcooliques, etc. ». Elle a ensuite été engagée dans une sorte de fondamentalisme religieux chrétien, caractérisé par l'intolérance envers toute autre communauté non chrétienne. En théorie, Marlène exprimait ainsi son habitus assorti à la religion, lequel restait, malgré tout, sa principale ressource pour surmonter sa crise : « j'étais rendue à condamner les autres qui n'étaient pas comme moi, car je croyais détenir la vérité. Je voulais sauver la planète par moi-même ». Mais, constatant la détérioration de sa situation, elle remettait en question son rapport à Jésus pour ensuite embrasser le bouddhisme. « Ça n'allait pas bien, dit-elle, je commençais à me questionner. Je continuais de croire en Jésus, mais là, ça n'allait pas bien. Tranquillement, j'ai commencé à faire confiance à une autre religion ».

Bref, nous avons retracé la trajectoire sociale de Marlène caractérisée par des relations entretenues dans trois univers différents, celui de la dépendance à l'alcool ou à la drogue, celui du religieux chrétien et ensuite celui du religieux bouddhique. Cela est conçue en théorie comme des ressources associées au capital social. Pendant ces dix ans, elle se cherchait partout et nulle part. Pour subsister, elle fréquentait les « comptoirs alimentaires ». Pendant cinq ans, elle a joué de la musique dans le métro pour récolter des subsides. Mais, au bout du compte, elle a été irritée par les attitudes de moquerie de gens à cravates. Ils la provoquaient en suscitant un sentiment de honte, le signe négatif du capital symbolique, et la baisse de son estime de soi. C'est cela qui la forçait à rompre avec sa pratique de survie qui désigne en théorie un certain habitus économique. Le parcours n'a pas seulement doté Marlène d'un capital technique, la possession plus ou moins maîtrisée du métier de couturière, il lui a permis de renforcer la confiance et l'estime de soi, d'accéder à des informations sur l'état du marché du travail et de renforcer son capital social, notamment en acquérant des personnes de référence dans son entreprise. C'est cela qui la

porte à présenter son entreprise d'insertion comme une agence d'emploi. Car, selon Marlène, sitôt qu'un bénéficiaire sollicite cette entreprise pour un emploi, elle lui en donne un. Au terme de ce parcours, les sentiments de prestige et d'importance sociale, conçus en théorie comme le capital symbolique, l'habitent. Cela dit, elle est aussi dotée d'informations utiles et pertinentes au terme de ce qu'on appelle la formation sociale, les différents cours mis à la disposition des participants dans toutes les entreprises, incluant la formation à la connaissance du marché du travail et à la recherche d'emploi. C'est ce qui est conçu comme le capital informationnel. Il culmine avec la mise au point d'un *curriculum vitae*. Plusieurs témoignages attestent que des bénéficiaires continuent de bénéficier de l'aide au besoin pour refaire leur *curriculum vitae*. C'est en ce sens que les entreprises fonctionnent comme une source de renouvellement pour les bénéficiaires épuisés par l'emploi et hors ou dans l'emploi. En plus, c'est un lieu d'acquisition d'un capital expérientiel, entendu comme des savoirs d'expérience cumulés dans le temps et qui sont susceptibles d'être reconnus comme une expérience de travail significative. Acquis par tous les bénéficiaires, ce capital est d'autant plus important qu'ils sont de nouveaux venus sur le marché de l'emploi. C'est le cas pour les personnes immigrantes récentes, pour les jeunes nouvellement actifs, pour les femmes au foyer voulant accéder à l'emploi. *In fine*, nous avons montré en quoi consiste le processus de capitalisation des bénéficiaires. Il reste à voir si l'insertion *post-parcours* confirme que les habitus professionnels communément appelés les compétences transférables jouent un rôle déterminant dans l'accès et le maintien à l'emploi.

9.4.2. L'insertion *post-parcours* des bénéficiaires interviewés

Cette dernière sous-section analyse l'insertion *post-parcours* des bénéficiaires des entreprises d'insertion. L'analyse montre que la précarité est partout. Bien qu'ils décident d'être actifs, rien n'est assuré. Des facteurs comme le faible salaire, le temps partiel et la difficulté de conciliation travail-famille viennent rappeler les conditions structurelles du marché du travail ou de l'emploi en vertu desquelles se détermine l'insertion des individus, le processus d'attribution de positions sociales ou de postes de travail résultant de la combinaison ou de l'articulation de l'habitus avec les capitaux acquis. Donc, est-il suffisant d'exhiber des habitus professionnels, le capital spécifique, pour assurer l'accès et le

maintien à emploi ? Notre analyse a montré trois types d'évolution des trajectoires sociale et professionnelle des bénéficiaires : 1) une évolution vers le non-emploi, c'est-à-dire vers une situation professionnelle dégradante au sens de Robert Castel; 2) une évolution entre sous-emploi et précarité d'emploi; 3) une évolution vers la stabilité d'emploi conférant, selon cet auteur, une certaine propriété sociale. Le tableau suivant présente leur situation post-parcours.

Tableau no. 9.1. De la situation d'insertion *post-parcours* des bénéficiaires interviewés

PROFIL-TYPE/INSERTION	NON-EMPLOI	SOUS-EMPLOI TRAVAIL PRÉCAIRE	EMPLOI STABLE	TOTAL
JEUNES SATISFAITS	Joseph, Caroline et Fanny	Boischault, Nova et François	Roberto	7
JEUNES INSATISFAITS	Vézélise, Vallonne, Melusci, Joubert, Norbert	Moreau et Fabius	-	7
MÈRES PRÉCAIRES	Émilie	Melissa, Jeannine et Marie-Anne	Marlène	5
EX-FEMMES AU FOYER	Shiva	Géraldine, Arakinte, Jossika et Roseline	-	5
FEMMES IMMIGRANTES RÉCENTES	Rasma, Valérie, Geneviève et Marielle	Renée, Rolande et Nirva	-	7
SITUATION D'ÉCHEC	Simard et Jean-Marc	-	-	2
Total	16	14	2	33

Source : recherche de Pierre-Joseph Ulysse avec l'auteur

Dans l'ensemble, 16 bénéficiaires sont en situation de non-emploi au sens d'être des « demandeurs d'emploi qui ne seraient pas susceptibles de trouver un emploi », c'est-à-dire « qui ne relèverait pas de la forme classique de sortie du chômage consistant à établir l'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi⁷⁰⁵ ». On y regroupe tous ceux qui, au moment de l'enquête en 2006, ont déclaré qu'ils n'étaient plus en emploi. Il s'agit, pour certains, de demandeuses et de demandeurs d'emploi découragés, qui n'arrivent pas à cumuler assez d'heures à temps partiel pour subvenir à leurs besoins et qui, en conséquence, se trouvent à l'assurance-chômage ou à l'assistance sociale. D'autres ont des problèmes de santé contraignant leur participation à l'emploi. D'autres encore sont déjà retournées aux études. En tout, si plusieurs de ces personnes continuent de travailler quand même, ils sont en-deçà du salariat, c'est-à-dire ils évoluent dans une situation

⁷⁰⁵ Robert CASTEL (2011), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences humaines*, Paris, PUF, p. 415-433.

professionnelle dégradante. Quatorze autres sont en emploi et l'occupent généralement depuis plusieurs mois. Rares sont ceux qui le font depuis plus d'un an. Ces travailleurs et travailleuses sont entre sous-emploi et travail précaire. Ils sont dans un sous-emploi visible lorsqu'ils travaillent à temps partiel, veulent travailler davantage et sont disponibles pour le faire alors qu'ils n'en trouvent pas. Parfois, ils ne peuvent même pas s'engager dans un emploi complémentaire parce qu'ils ne bénéficient pas de flexibilité dans la détermination de leur horaire et sont toujours dans l'attente vis-à-vis de leur employeur. D'autres sont précaires dans le sens de Paugam, c'est-à-dire ils ont un emploi incertain, mal rémunéré et sans possibilité d'avancement professionnel. Deux autres encore évoluent vers la stabilité d'emploi leur assurant une propriété sociale qui, selon Castel, est le parangon de la propriété privée. C'est la situation de tous ceux ont un emploi protégé ou sécurisé. Selon Statistique Canada, l'emploi instable renvoie à la situation d'un travailleur qui débute présentement un emploi et qui se trouve deux ans plus tard, soit dans un emploi temporaire, soit dans un emploi permanent, mais à temps partiel, soit qu'il avait déjà perdu cet emploi et n'a pas travaillé toute l'année⁷⁰⁶. En effet, après avoir incessamment changé d'emploi, Jeannine, mère en situation précaire, qui déclare avoir contracté un emploi à temps plein et qui, peu après, demande une réduction du nombre d'heures pour cause de conciliation travail-famille, est toujours en situation d'instabilité d'emploi. Autrement, certains participants interviewés qui ont contracté leur dernier emploi depuis moins de deux ans peuvent continuer d'être instables indépendamment d'une perception de stabilité. Pour notre part, on considère qu'un participant ou une participante évolue vers la stabilité si cette personne n'est pas à temps partiel et déclare que son travail est assuré. Dans notre cas, deux personnes seulement évoluent dans cette direction.

9.4.2.1. Des bénéficiaires évoluant vers le non-emploi

Dans l'ensemble, près de la moitié des participants sont en situation de non-emploi, soit 16 sur 33. Ils sont de tous les profils-types et peuvent être regroupés en trois catégories : ceux qui ont des problèmes de santé; ceux qui sont au chômage et ceux qui sont aux études. Chez les jeunes satisfaits, pour la plupart diplômés, trois d'entre eux sont hors d'emploi, dont

⁷⁰⁶ Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2013), *L'instabilité d'emploi chez les jeunes travailleurs. Document analytique*, no. 75-004-M au catalogue-002, p. 1-17.

deux qui font face à un problème de santé et une personne au chômage après avoir travaillé comme remplaçante. Fanny et Joseph ont des problèmes de santé qui les mettent dans une situation spéciale. Alors que la première attendait l'avis de son médecin pour recommencer à travailler et à étudier, le second, astreint médicalement à l'emploi léger, cherchait toujours activement un emploi. De même, cinq jeunes insatisfaits sur sept sont hors d'emploi, dont trois d'entre eux ont un problème de santé. Par exemple, Vézélise a déjà été inscrite à trois programmes d'employabilité. Elle n'a pas pu achever le troisième en raison de son hospitalisation et est en attente d'un deuxième séjour médical. Sitôt libérée de ses soucis de santé, elle espère bénéficier d'un autre programme pour retourner aux études. Car, elle est préoccupée par son avancement professionnel. Selon ses dires, aucun des programmes auxquels elle s'est inscrite ne lui a donné les supports envisagés. En effet, elle n'entend pas « être une petite vendeuse ». Être magasinière ou réceptionniste est son intérêt professionnel parce qu'en la matière la possibilité d'avancement professionnel est certaine.

En ce qui concerne les personnes au chômage, Geneviève, Caroline et Joubert représentent respectivement les mères en situation de travailleuses précaires et les deux groupes de jeunes. Geneviève a travaillé sur appel par l'entremise d'une agence d'emploi. Parfois, on ne lui attribuait que deux à trois heures de temps par jour. Elle a dû passer à l'assurance-emploi : « je passe toute la semaine à la maison. Ça ne fait pas mon affaire avec les enfants. Si l'agence t'appelle, ils te donnent trois heures de temps de travaux généraux, à une place. Ils appellent juste deux fois dans la semaine. Comme ça, j'ai laissé ça tomber ». Diplômée du secondaire, Caroline était en emploi comme remplaçante. On s'apprêtait à la confirmer dans le poste quand sa concurrente a décidé de reprendre son occupation. Elle se résigne à dire que « je me suis fait jeter là du jour au lendemain ». Quant à Joubert, après son parcours à *Écoplus*, il a travaillé dans le déchargement de caoutchoucs. Il en est sorti, deux mois plus tard, avec des déchirures qui ne sont pas encore reconnues comme un accident de travail. Dans les deux cas, ils ne peuvent que recourir à l'assurance-emploi. Bien entendu, à leurs dires, leur situation est plus que préoccupante. À entendre Caroline, elle considérerait que son parcours lui donne des atouts sur le marché du travail et lui permet éventuellement d'occuper un emploi stable en comparaison avec ses jobs antérieurs dans les *Couche Tard*. Confirmant ainsi sa capitalisation, elle déclare avoir occupé des emplois où elle était forcée « d'harcéler les clients ». Et de ce fait, elle est donc en butte à deux

options. D'une part, elle souhaite travailler dans les grandes entreprises où les employés ont accès à des avantages sociaux. Mais elle pense que ces dernières traitent les gens comme un rien. D'autre part, elle pourrait opter pour les petites entreprises qui traitent les gens avec dignité, mais elles ne donnent pas la sécurité recherchée, ajoute-elle. Donc, au sens wébérien, elle vit une contradiction rappelant la guerre des dieux, une contradiction entre deux valeurs socialement partagées. Cependant, l'enjeu est, pour elle, très au-delà d'un choix entre deux valeurs. C'est ce qui la porte à dire : « dans le fond, les jobs que je n'ai pas gardés, c'était des *bad luck*. Ce n'était pas parce que moi je ne faisais pas l'affaire ». C'est une manière de souligner le dilemme auquel elle est confrontée, à l'instar des travailleurs et travailleuses précaires pour qui la recherche d'emploi est une activité pratiquement régulière. Or, Caroline déclare « détester la recherche d'emploi et passer des entrevues ». De ce fait, bien qu'elle pense pouvoir décrocher un bon emploi, à condition de consentir les efforts nécessaires pour « cogner » à toutes les portes des employeurs de l'édition, elle n'a plus la force d'agir. C'est peut-être là que se trouve toute la différence avec les travailleurs et travailleuses précaires.

9.4.2.2. Des bénéficiaires évoluant entre sous-emploi et précarité de travail et d'emploi

Les quatorze bénéficiaires évoluant entre sous-emploi et précarité sont également de différents profils-types. Si tous les jeunes satisfaits cherchaient à s'insérer en emploi, trois sur sept, Nova, Boischaault et François, pour leur part, sont des travailleurs précaires. Alors que le second paraît être « un faux indépendant » qui multiplie les contrats dans les magasins où il faisait des commandes et le nettoyage de section, Nova est devenue momentanément formatrice en insertion pour se retrouver plus tard dans une position de travailleuse domestique. Certes, mieux rétribué que son poste précédent, son emploi est précaire, au sens de Paugam. Il s'agit d'une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux où elle n'a ni le sentiment d'accomplissement ni la possibilité d'avancement professionnel.

C'est clair que l'emploi que j'ai présentement, c'est pas ben ben entraînant. Je fais du ménage. C'est sûr que je n'ai pas ben ben le sentiment d'accomplissement. T'as pas de contact avec personne, t'es toute seule avec ta moppe. C'est clair que tu ne fais pas

ça autrement que pour l'argent. Ben, peut-être qu'il y a des gens qui adorent ça, mais ce n'est pas ce genre de jobs que je recherche. C'est pour ça que dans le fond, j'ai très hâte de retourner dans mon milieu.

Nova y tient pour pouvoir terminer ses études universitaires. Elle espère pouvoir ensuite accéder à un poste d'intervenante sociale et se reclasser. Pour sa part, Boischault est redevenu un « travailleur indépendant » qui « va dans les magasins. On fait le ménage dans la section. On passe les commandes, ce dont la compagnie a besoin qu'on fasse. Généralement, un représentant à temps plein est de la compagnie ». En d'autres termes, même lorsqu'il travaille sous les ordres de leur employeur, il est considéré comme indépendant ou faussement indépendant. Comme le dit Boischault, « on a un paquet de petits contrats comme ça ». En raison de ses « goûts dispendieux », il entend travailler jusqu'à 90 heures par semaine, comme il le souligne lui-même. Il travaillait pour une quinzaine de compagnies comme Walmart après s'être battu pour gagner son « propre territoire » où il vend ses services. Quant à François, diplômé en mécanique, changeant continuellement d'emploi, il a quitté son parcours avant la fin pour aller à nouveau au déménagement, son emploi saisonnier mieux rémunéré et dans lequel il peut travailler davantage.

Moi je n'ai pas terminé. J'étais peut-être à 50 heures de la fin. J'avais une bonne job qui m'attendait, je travaillais en déménagement et j'avais pris du poids et tout, il fallait que je le perde. J'avais une bonne job qui s'offrait à moi, j'étais bien payé, plus d'heures, j'avais plus d'argent qu'à *Écoplus*, fait que j'ai tout simplement décidé de mettre fin au contrat.

Excellent travailleur polyvalent, François projette déjà de se rediriger « en mécanique en hiver pour ne pas perdre la main ». À ses dires, l'entreprise d'insertion était aussi bénéfique pour « sa blonde » qu'il a convaincue de réaliser son parcours dans la même entreprise. Elle a ensuite retrouvé sa motivation pour l'école. Ensemble, ils retournaient aux études. Ils envisagent aussi d'aller s'établir, plus tard, en campagne où sa femme pourrait vivre sa nouvelle passion de faire pousser des légumes et lui, de pratiquer la mécanique. Pour tous ces travailleurs précaires, l'instabilité *post-parcours* continue de plus belle alors qu'ils gardent l'espoir d'atteindre une meilleure position.

La réalité n'est pas différente chez les mères en situation de travailleuses précaires qui en comptent Melissa, Jeannine et Marie-Anne. Elles vivent trois situations différentes. Pour

sa part, Melissa a été engagée dans l'entreprise où elle a fait son stage. Puis, elle a été congédiée après deux mois pour refus de se plier à l'injonction de travailler de nuit qui, selon elle, ne permet pas de concilier travail-famille. Elle a dû retourner au *Plaisir restaurant* où on a refait son *curriculum vitae*. Depuis plusieurs mois, elle travaillait à temps partiel, six jours sur sept, pour totaliser entre 25 à 29 heures en moyenne par semaine. Son problème, souligne-t-elle, c'est que « je n'ai pas beaucoup d'heures. Je n'ai pas d'horaire fixe ». Depuis cinq mois, elle n'a atteint 40 heures par semaine que deux fois seulement. Incertain, faiblement rétribué et sans possibilité d'avancement professionnel, son travail est précaire dans le sens de Serge Paugam. Peu protégé, il l'est aussi dans le sens Robert Castel.

Des fois, admettons que j'ai eu ma paie, pour payer mon logement je dois aller chercher d'autres argents pour faire mes budgets. Ma paie, des fois, c'est pas assez pour payer mon logement. J'ai une passe d'autobus à acheter, la nourriture. Tu vois tout ça à acheter. J'ai des problèmes avec ça.

Quant à Marie-Anne, elle a transité de son parcours d'insertion à l'assurance-emploi pour raison de maladie. Par la suite, elle a été inscrite à un deuxième programme d'insertion avant d'être engagée dans une maison d'édition. Toujours active neuf mois plus tard, son emploi est précaire non seulement parce qu'elle est mal rémunérée, mais aussi parce qu'elle est surexploitée, car, dit-elle, « je fais l'ouvrage de trois personnes⁷⁰⁷ ».

Bref, Melissa a un sous-emploi visible et donc un travail précaire lié au temps partiel et à l'incertitude d'un travail qui la mobilise six jours sur sept pour très peu d'heures. Si la recherche d'emploi est devenue la condition régulière de la plupart des travailleurs précaires, l'attentisme est celui de Melissa. Tandis que Marie-Anne est précaire en termes de salaire et de conditions de travail. Elles évoluent entre le sous-emploi et la précarité d'emploi.

⁷⁰⁷ Comme l'entend Marie-Anne, son emploi reste précaire non seulement parce qu'elle est sous-payée, mais aussi en raison des conditions de travail dans lesquels elle fait trois ouvrages pour un. Selon ses dires, « je fais l'ouvrage de trois personnes en même temps. Il pourrait en engager deux autres pis ça me soulagerait un peu. Mon boss, lui-même me l'a déjà dit : « s'il faisait faire la comptabilité par son comptable, il faudrait qu'il lui paye 5000 \$ à 7000 \$ par année, j'imagine ».

Dans son cas, Jeannine a changé incessamment d'emploi pour faire face à la réalité du temps partiel, du travail sur appel et à sa condition de jeune mère. Comme on l'a vu, elle a été très satisfaite de son parcours d'insertion qu'elle a quitté après trois mois pour un poste convoitable dans une garderie. Mais son instabilité d'emploi a continué de plus belle. Trois ans plus tard, ajoute-t-elle, « après *Timarché montréalais*, j'ai vraiment toujours changé d'emploi. C'est fou le nombre d'emplois que j'ai pu avoir fait ». Cependant, elle a toujours fait preuve d'habitus professionnel en donnant « deux semaines de préavis à mon employeur ». Cette instabilité *post-parcours* a donc duré trois ans avant que Jeannine décroche, enfin, un emploi à temps plein non permanent. Elle s'en félicite après tant d'efforts et de péripéties.

Là, je travaille en garderie. J'ai réussi à trouver un emploi en garderie, je suis chanceuse. Là, ça fait sept mois. Je suis vraiment contente. C'est là-dedans que je voulais aller. Fait que là je vais chercher mon équivalence. Puis après ça, je vais aller faire mon attestation collégiale en technique d'éducation à l'enfance. Mais là, plus que ça va on me dit que si t'as deux ans d'expérience, tu peux aller faire un certificat à l'université. Fait que là je vais voir les opportunités. Je ne me presse pas trop.

Même si Jeannine n'a pas terminé son parcours chez *Timarché montréalais*, c'est-à-dire n'a pas décroché une attestation faisant foi de capitaux acquis, cela n'empêche de dire que son parcours a été utile pour l'évolution de sa trajectoire. Ce qu'elle reconnaît elle-même. Bien que son emploi en garderie ne soit pas permanent, elle est soulagée d'avoir le statut de temps plein.

Il faut aussi noter que la situation de précarité est similaire pour la catégorie « d'ex-mères au foyer ». Pour ne citer qu'un dernier exemple, Arakinte, 50 ans, est passée de la vie domestique au travail. Elle déclare avoir beaucoup pratiqué le bénévolat et en avait marre. Elle est insérée dans le secteur de la restauration où elle travaille sous forte pression. Après avoir comptabilisé ses dépenses pour le travail, elle déclare n'avoir gagné que « 200 dollars » de revenu net de travail. Elle finit par conclure que « c'est encore du bénévolat ».

Dans l'ensemble, notre analyse de la situation de jeunes diplômés et de mères travailleuses précaires ci-dessus a révélé leurs conditions de sous-emploi et de précarité. Parmi les premiers, deux ont le statut d'indépendant en multipliant les contrats de service dans les

magasins ou de déménagement. Pour l'autre, c'est la précarité de l'emploi, conçue théoriquement par Paugam comme l'occupation d'une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux, où il n'y a ni le sentiment d'accomplissement ni la possibilité d'avancement professionnel⁷⁰⁸. Selon la personne concernée, elle travaille juste pour la survie et pour poursuivre ses études universitaires. Donc, ce qui émerge de l'analyse, c'est que la trajectoire d'insertion *post-parcours* des jeunes satisfaits et des mères en situation de travail précaire évolue entre sous-emploi et précarité du travail et de l'emploi. Il en est de même pour la plupart des « ex-femmes au foyer » et de nouvelles immigrantes. Cela semble signifier que la capitalisation, qu'elle soit technique ou spécifique au sens d'habitus professionnel, n'est pas le seul facteur capable de garantir la stabilité de l'emploi. Celle-ci paraît être déterminée par les conditions structurelles du marché de l'emploi. De plus, le cas des jeunes satisfaits suggère qu'ils restent marqués par leur expérience de vie active qui continue d'influencer leur habitus professionnel. Jusque-là rien ne confirme que les « compétences transférables », conçues en termes d'habitus professionnels ou de capital spécifique du sous-champ d'insertion, assurent l'accès et le maintien à l'emploi, c'est-à-dire la stabilité de l'emploi. En définitive, on constate que la plupart des bénéficiaires des entreprises d'insertion évoluent, d'une part, vers le non-emploi et, d'autre part, entre sous-emploi et précarité. En conséquence, l'évolution vers la stabilité d'emploi n'est qu'une exception.

9.4.2.3. Des bénéficiaires évoluant vers la stabilité de l'emploi

De tous les bénéficiaires interviewés, deux seuls participants, Roberto et Marlène, déclarent avoir un emploi à temps plein et une bonne assurance d'emploi. Ce qui permet de dire, en nous appuyant sur Robert Castel, qu'ils évoluent vers la stabilité de l'emploi. Roberto fait partie des jeunes satisfaits et, Marlène, des mères en situation de travailleuse précaire. Pour sa part, Roberto déclare avoir un emploi stable, mais à faible salaire, auquel il tient pour la qualité des relations personnelles et le niveau de protection sociale.

« Premièrement, c'est une très bonne assurance. J'ai une protection. Ils me remboursent tout l'argent que je paie pour les lunettes. Si j'ai besoin d'une ambulance toutes les affaires médicales, les prescriptions, les lunettes ou les médicaments, ils me

⁷⁰⁸ Serge PAUGAM (2000), *op. cit.*, p. 156.

remboursent tout. Pis pour d'autres affaires, par exemple, le docteur ou d'autres affaires spécifiques, le psychologue, ce n'est pas le montant complet qu'ils remboursent, mais pas mal 80 % du montant » (Roberto, 27 ans)

Au sens de Robert Castel, l'emploi stable et protégé de Roberto lui donne une propriété sociale, le parangon de la propriété privée par lequel se matérialise la citoyenneté sociale⁷⁰⁹. Dans son cas, le parcours a atteint plus ou moins son objectif. Certes, il est caractérisé par un rêve compromis, la difficulté d'accès à l'université, qui l'a conduit au parcours d'insertion. Mais, il entendait toujours poursuivre son objectif de formation universitaire et travailler dans une grande entreprise où il occuperait un emploi productif non lié au service à la clientèle. Pour l'instant, il est satisfait autant de son parcours que de son emploi.

Il en est de même pour Marlène qui est une figure très satisfaite des bénéficiaires des entreprises d'insertion. Cette satisfaction est révélatrice du long chemin parcouru après avoir vécu une situation chaotique de longue durée, dix ans sans travail, sans se baisser les bras. Toujours active depuis son inscription à *Reconnaissance immigrante*, Marlène a eu son premier emploi *post-parcours* immédiatement après avoir terminé. Elle l'a quitté pour un autre plus sécuritaire et plus social au sens des rapports humains. Force est de constater qu'elle n'est pas seulement enchantée par son parcours, mais aussi par son emploi. Elle est passée d'un emploi précaire à un emploi générateur de la propriété sociale. Elle idéalise aussi son entreprise d'insertion⁷¹⁰. En théorie, ses propos renvoient à l'articulation entre le capital technique et le capital spécifique d'où émerge sa confiance. De là découle tout l'intérêt de Marlène à recommander des bénéficiaires potentiels à cette entreprise. À entendre la participante, *Reconnaissance immigrante* est un « organisme très enrichissant

⁷⁰⁹ Robert CASTEL (2009), *op. cit.*

⁷¹⁰ Tels sont les propos de Marlène : « Tout de suite, cet endroit-là, dès que tu as terminé, tu as une job assurée à vie. En même temps que c'est un cours, c'est aussi une agence de placement. Ils connaissent tous les endroits. C'est sûr que tu as une job. Quand tu dis, je veux une job, ils t'en trouvent une tout de suite. Les deux fois, je n'ai pas attendu. C'est sûr que j'ai la sécurité. Si jamais ils me mettent dehors, je ne suis pas mal pris. J'ai d'autres endroits où aller. C'est sûr que K... c'est dur à battre en tant qu'emploi humain. Je ne pense pas que ça existe ailleurs. C'est très humain et, en couture, il n'y a pas grande place comme ça. Premièrement, chez K..., on est assuré. La seule assurance qu'on n'a pas, ce sont les dents. Jamais, on nous dit d'aller plus vite ou qu'on gueule après nous. Ou qu'on nous pousse, ou qu'on nous engueule parce qu'on a fait une erreur. Si on se parle, on ne nous dit pas d'arrêter. On a le droit de parler. On a le droit de dire « bonjour, comment ça va », de parler avec le monde, et commencer notre journée à jaser. En plus, à C..., son premier emploi, c'était un emploi pour la santé mentale et on n'avait pas le droit de parler et on nous poussait pour aller plus vite » (Marlène, participante).

et très motivant qui nous remplit d'estime de soi ». On le voit dans tous ses propos. Ce milieu qu'elle a fréquenté à la sortie d'une longue épreuve de vie, de pauvreté et de misère a joué un rôle crucial dans sa relevance et sa résilience. Donc, elle a connu une grande amélioration. Ses propos référés ci-dessus en note de bas de page indiquent qu'elle est effectivement insérée. Elle acquiert une position sociale correspondant aux capitaux et aux habitus professionnels acquis qui la rend fière du chemin parcouru. Dans les termes de Bourdieu, elle paraît muter d'une position de vaincue à celle de concurrente dans la lutte pour le capital symbolique, c'est-à-dire pour l'importance sociale. Elle a donc été capitalisée et insérée dans le marché du travail. Disciplinée et forte pendant que les dispositions par corps qu'elle a développées auparavant sont disparues, elle est devenue stable. En plus de n'avoir plus besoin de prendre des médicaments, elle dort convenablement bien. Autrement dit, elle est également capitalisée au niveau de la santé mentale. Voilà comment Marlène s'est relevée de sa situation d'exclusion. Elle pointe plusieurs indicateurs témoignant de la pertinence du parcours dans l'évolution de sa trajectoire. En effet, elle contraste souvent ces deux moments de sa trajectoire. Alors qu'elle pensait auparavant que ces jours étaient comptés, Marlène craignait, au moment de l'enquête en 2006, de ne pas « pouvoir réaliser tous les projets qu'elle a en tête, car la vie est courte ». Ce qui sous-tend un renversement de situation. D'où l'intérêt de souligner les changements de dispositions par corps. Alors qu'elle souffrait auparavant d'insomnie, dans sa situation de sans-emploi, rares sont alors les moments *post-parcours* d'insertion dans lesquels elle éprouvait des difficultés à dormir. On dirait, dans les termes de Bourdieu, que ces dispositions par corps, dont le problème de santé mentale, furent directement liées à sa position respective de travailleuse précaire, de chômeuse de longue durée et de personne vivant dans une pauvreté quasi abjecte touchant à l'exclusion sociale.

En résumé, trois évolutions différenciées se dégagent de l'insertion *post-parcours* des 33 bénéficiaires interviewés. Seize d'entre elles sont hors d'emploi pour cause de maladie, de chômage et d'études. Quatorze évoluent entre sous-emploi visible et précarité du travail et de l'emploi. Deux seuls bénéficiaires occupent un emploi à temps plein et protégé leur garantissant la propriété sociale. Ils évoluent donc vers la stabilité d'emploi. Dans le cas des femmes, plusieurs ont souligné que leur sortie du marché du travail ou de l'emploi, dans le passé, a été orchestrée par la grossesse ou le congé de maternité ou la maladie. Ces

femmes partagent en commun un même habitus de travail. Il en est tel que vivre sans emploi leur paraît difficile au point de provoquer des dispositions par corps diversement exprimées. Ce qui fait la particularité de ces travailleuses, c'est que leur dépossesion sociale était telle qu'il était impossible pour elles de retourner dans le marché du travail sans être plus richement dotées en termes de ressources associées à différentes espèces de capital. Pourtant, elles n'ont pas toujours accès à un niveau de protection sociale garantissant leur recapitalisation. Les cas de Melissa, de Jeannine et de Marlène sont éloquentes à ce chapitre. Très satisfaites de leur parcours d'insertion, elles ont acquis différentes espèces de capital, dont le capital technique, le capital spécifique, notamment la confiance de soi et l'estime de soi, le capital social et le capital symbolique. Dans le cas de ces mères de jeunes enfants, rien ne témoigne de la primauté du capital spécifique, des habitus professionnels, pour accéder à l'emploi et le maintenir. Au contraire, l'articulation du capital technique et du capital spécifique semblent jouer un rôle déterminant.

Conclusion

Nous avons analysé, dans ce chapitre, la (re)capitalisation et l'insertion des bénéficiaires des entreprises d'insertion afin de comprendre en quoi le parcours d'insertion est-il propice à leur trajectoire. Au sens de Pierre Bourdieu, il traite donc de trois processus sociaux en œuvre : leur dépossesion sociale ou la décapitalisation, entendue comme l'accentuation d'un appauvrissement soutenu de différentes espèces de capital nécessaire et indispensable à l'insertion en emploi; leur repossesion ou leur (re)capitalisation, c'est-à-dire leur dotation en espèces de capital similaires; et l'insertion *post-parcours*, c'est le processus de distribution des individus dans des positions sociales données ou des postes d'emploi résultant de la combinaison ou de l'articulation de leur habitus avec les capitaux détenus. Le premier processus montre comment aboutissent les gens dans les entreprises d'insertion au regard des conditions d'éligibilité et des principes en vertu desquels ils sont recrutés. D'une part, ce sont des conditions révélatrices de la non-possession, le fait d'être prestataire de la sécurité de revenu, d'être sans-emploi et sans revenu. D'autre part, il s'agit des principes de reconnaissance de sa fragilité de soi et d'acceptation de collaboration accrue à l'intervention sociale en vue de redresser sa situation. Tout en mettant en exergue les circonstances par lesquelles les gens prennent contact avec ces organismes, il a été révélé

que la précarisation du travail et de l'emploi en est un facteur déterminant. Ce faisant, nous nous sommes donné pour tâche de décrire *qui* sont les bénéficiaires et d'en construire les portraits-types selon trois critères de prépondérance, à savoir le rapport au travail et à l'emploi, le fait d'être jeune et d'être mère élevant de jeunes enfants. Une fois les critères établis, une typologie des bénéficiaires a été construite en cinq profils-types : 1) les jeunes satisfaits pour la plupart diplômés; 2) les mères en situation de travailleuses précaires, c'est-à-dire qui ont toujours travaillé; 3) les ex-mères au foyer élevant de jeunes enfants; 4) les mères immigrantes nouvellement arrivées; et 5) les jeunes précaires à histoire de décrochage scolaire. C'est donc à la lumière de ce travail qu'est abordé le deuxième processus consistant à comprendre ce qui se fait et se défait dans les entreprises, la mise en œuvre du processus de (re)capitalisation. Force est de constater la mise au travail des bénéficiaires encadrés par l'intervention sociale susceptible de les pourvoir en diverses espèces de capital telles que le capital technique donnant droit au métier, le capital spécifique ou les habitus professionnels, le capital social, le capital informationnel, le capital expérientiel et le capital symbolique. Certes, la capitalisation varie avec les entreprises. Par exemple, les participants de *Reconnaissance immigrante* étaient les plus armés pour parler des habiletés techniques apprises et les liens qui unissent le capital technique et le capital spécifique. Dans d'autres entreprises, les participants sont plus enclins à souligner le déséquilibre entre l'économique et le social au sens entendu ici. Dans certains cas, ils affirment qu'il n'y avait pas beaucoup de « social », c'est-à-dire de formation. Mais, même dans ces cas, ils ont convenu de conclure à la pertinence des entreprises. Dans l'ensemble, neuf bénéficiaires se sont dit insatisfaits. Mais, quelques-uns seulement affirment n'avoir rien appris ou qu'ils n'ont pas été capitalisés. Le cas de Norbert peut être ici éclairant. Alors qu'il déclare n'avoir rien appris à *Écoplus* et être déçu, il s'est fait fort de reconnaître qu'il était heureux en rentrant chez lui en fin de journée après avoir si bien « tripé avec les plus jeunes ». Il a ainsi découvert son domaine d'intérêt. Bref, nous avons montré dans ce chapitre l'existence effective d'un processus de capitalisation qui varie non seulement avec l'entreprise, mais aussi probablement avec la période de formation pour une même entreprise. En d'autres termes, deux cohortes de bénéficiaires données peuvent être capitalisées de façon différente dans une même entreprise. Mais, la qualité de la capitalisation dépend de l'orientation de l'entreprise. Dans les entreprises

axées sur l'adaptation comme *Écoplus* et *Timarché montréalais*, avec un accent favorable à la resocialisation, les participants interviewés ont plus tendance à être insatisfaits. Il paraît que, dans les entreprises pour lesquelles le métier n'est pas un simple prétexte pour l'intervention sociale comme *Reconnaissance immigrante*, la capitalisation est plus forte. C'est une hypothèse qui émerge de l'analyse. De même, il paraît vérifier que les entreprises fonctionnent comme un espace de ressourcement pour les personnes épuisées hors ou dans l'emploi. C'est en cela que réside la réponse théorique à notre question d'en quoi le parcours est-il propice pour la trajectoire des bénéficiaires.

Cela dit, l'analyse de l'insertion *post-parcours* des bénéficiaires dégage trois types d'évolution de leur trajectoire :

1. Une évolution vers le non-emploi entre le chômage et des activités qui peinent à être considérées comme l'emploi tel que le conçoit Robert Castel : l'évolution dans une situation professionnelle dégradante, quasiment hors de l'emploi ;
2. Une évolution dans le continuum du sous-emploi et de la précarité du travail et de l'emploi engendrée par le temps partiel, le faible salaire et sans la possibilité d'avancement professionnel conforme au sens du travail précaire et de l'emploi précaire de Paugam;
3. Une évolution vers la stabilité d'emploi capable de conférer une propriété sociale au travailleur, toujours dans le sens de Castel.

Cette évolution semble confirmer la thèse de Pierre Bourdieu dans *Méditations pascaliennes* soutenant que la dépossession sociale des sous-prolétaires se joue dans les sous-emplois. C'est bien ce qui est aux prises avec le recours accru au travail à temps partiel.

Toutefois, rien ne confirme la primauté du capital spécifique sur le capital technique, dans l'accès et le maintien à l'emploi, telle qu'elle est avancée comme la prémisse des entreprises d'insertion. Autrement dit, s'il est vrai que l'appauvrissement d'habitus professionnels peut conduire à l'instabilité de l'emploi, il n'est pas non plus vrai que les habitus professionnels déterminent ou constituent un facteur déterminant de la stabilité

d'emploi. Notre analyse soutient plutôt que l'instabilité continue autant avant qu'après le parcours. Elle est la condition des précaires.

Enfin, les bénéficiaires insatisfaits sont majoritairement constitués de jeunes ayant une histoire de décrochage scolaire qui, dans la plupart des cas, avaient de grandes attentes de leur parcours. Plus que les autres figures analysées, ils remettent en cause la prémisse fondamentale des entreprises d'insertion selon laquelle le métier est un prétexte pour l'intervention sociale. Autrement dit, le but de l'entreprise est de reformater les dispositions des bénéficiaires, de les resocialiser, de leur apprendre à travailler, à faire preuve de confiance en soi et d'acquérir l'estime de soi, à aimer le travail, à se discipliner, à respecter l'autorité et à développer l'assiduité au travail pour se maintenir en emploi. Ce sont là toutes les compétences qui seraient transférables d'un emploi à un autre, d'une entreprise à une autre, qui sont requises sur le marché du travail. En théorie, il s'agit des habitus professionnels générateurs de capital spécifique et qui permettent de trouver un emploi et de le garder. Cela dit, on part du principe que le déficit d'habitus professionnel est la cause de l'instabilité d'emploi des jeunes décrocheurs notamment. Ce qui est contraire à ce que pensent et vivent les jeunes précaires. La formation de ce capital est au cœur de leur insatisfaction. Nombre d'entre eux sont actifs très tôt dans le marché du travail et déclarent même avoir fait le tour des métiers à force d'être inconfortables avec la position occupée et la précarisation de leur situation. Ils viennent dans le parcours pour avoir un métier après avoir constaté que leurs efforts conduisent à une position marginale. Certains de ces bénéficiaires insatisfaits considèrent qu'ils ont été bafoués parce que les entreprises n'ont pas honoré leur promesse de formation. D'autres dénoncent la prédominance de l'économique alors qu'on s'attendait à une articulation du social, de la formation, avec les activités de production.

Conclusion générale

Cette thèse, on l'a vu, analyse le processus en fonction duquel les entreprises d'insertion tentent de neutraliser la situation d'exclusion des populations marginalisées. Il s'agit des individus exclus du marché du travail, donc sans emploi et, trop souvent, sans revenu et sans aucune protection sociale, qui luttent pour leur insertion et leur reconnaissance sociale. Ces gens sont appréhendés et nommés diversement dans la sociologie contemporaine. Robert Castel parle des « inutiles au monde », des « désaffiliés »⁷¹¹, donc des personnes en rupture de ban avec la société. Il les nomme aussi des « individus par défaut », c'est-à-dire sans supports nécessaires pour être des individus⁷¹². Serge Paugam les qualifie de personnes disqualifiées, refoulées hors de l'emploi et prises en charge par autrui⁷¹³. Pour sa part, Zygmunt Bauman les voit comme réduites à l'état de « rebuts humains », c'est-à-dire d'individus inutiles, superflus qui sont mis au rancart du progrès économique en étant « dépouillés de l'estime de soi, de la confiance de soi nécessaire au maintien de la survie sociale ⁷¹⁴ ». Tandis que Pierre Bourdieu les considère comme « les vaincus dans la lutte symbolique pour la reconnaissance, pour l'accès à un être socialement reconnu, en un mot pour l'humanité ⁷¹⁵ ». Ce sont des chômeurs, qu'ils le soient de longue durée ou de façon intermittente et, en matière culturelle, des décrocheurs scolaires sans diplôme secondaire⁷¹⁶; socialement des personnes dépressives ou souvent malades; sur le plan politique, des personnes immigrantes, en situation régulière ou irrégulière, qui sont

⁷¹¹ Robert CASTEL (1995), *op.cit.*, p. 673.

⁷¹² Robert CASTEL (2009), *La montée des incertitudes. Travail protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, p. 438.

⁷¹³ Serge PAUGAM (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.

⁷¹⁴ Zygmunt BAUMAN (2006), *Vies perdues. La modernité et ses exclus* (traduit de l'anglais), Paris, Éditions Payot & Rivages, [2004], p. p. 78-79.

⁷¹⁵ Pierre BOURDIEU (1997a), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil, p. 284.

⁷¹⁶ GOUVERNEMENT du Québec (2006), *Pour une jeunesse engagée dans sa réussite. Stratégie d'action Jeunesse 2006-2009*; Nikolas DUCHARME et Frederico FONCECA (2002), « La recherche-action Solidarité jeunesse. L'amorce d'un modèle d'insertion sociale et professionnelle québécois » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGENAI (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 95-116; Martin GOYETTE, Céline BELLOT et Jean PANET-RAYMOND (2006), *Le projet solidarité jeunesse. Dynamique partenariales et insertion des jeunes en difficultés*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

dépossédées par suite de « discriminations systémiques »⁷¹⁷, déclassées là où elles se trouvent dans leur pays d'installation ou qui font face à divers types de discriminations sociales. Ainsi, en butte à l'exclusion, elles forment un large pan de la population pauvre des pays industrialisés dans le contexte qui, depuis les années 1970, est caractérisé par l'offensive néolibérale⁷¹⁸, la montée fulgurante des inégalités⁷¹⁹, la transformation des économies, mais aussi des systèmes de protection sociale dans l'intention d'affaiblir le pouvoir syndical, d'assouplir la législation de travail et de favoriser des emplois atypiques afin de réduire le chômage⁷²⁰. Ils sont mis en concurrence les uns les autres notamment pour l'emploi. Dans ce contexte de primauté de l'économie, c'est-à-dire, par son revers, de marchandisation du social et du retrait de la protection sociale marquant l'économie fordiste, rares sont les mécanismes sociaux qui proposent une réarticulation entre l'économie, la production de biens et de services, et le social, la lutte pour l'importance et la reconnaissance sociales, dont les conditions d'existence des populations pauvres et marginalisées. Les entreprises d'insertion restent un point d'orgue de ce contexte postfordiste en ce qu'elles sont conçues comme un vecteur d'inclusion des exclus. Cet intérêt fondamental pour les exclus en fait une figure centrale de solidarité postfordiste au sein de l'insertion sociale par l'économie telle qu'elle a émergé au Québec depuis le début des années 1980. Alors qu'elle propose de reconvertir le revenu d'assistance en salaire de travail⁷²¹ pour renverser l'exclusion et insérer les exclus dans le marché du

⁷¹⁷ Hélène DAVID (1986), *Femmes et emploi. Le défi de l'égalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec; Marie-Thérèse CHICHA et Éric CHAREST (2006), *L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif*. Mémoire soumis à la commission de la culture Assemblée nationale du Québec.

⁷¹⁸ Pierre DARDOT et Christian LAVAL (2007), *op. cit.*; Christian LAVAL (2018), *op. cit.*

⁷¹⁹ Joseph STIGLITZ, E. (2015), *La grande fracture. Les sociétés inégalitaires et ce que nous pouvons faire pour les changer* (trad. Française), Mayenne, Les Liens qui libèrent; Nicole F. BERNIER et Julia PASCA (2020), *Les super-riches et l'explosion des inégalités : portrait et pistes de solutions*, Montréal, Institut de recherche d'informations socioéconomiques (IRIS), https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_noteRevenu_maximum_2020_WEB.pdf.

⁷²⁰ Yanick NOISEUX (2014); *op. cit.*; Jérôme GAUTIÉ (2016), « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage : problématiques, catégories et indicateurs », *Idées économiques et sociales*, vol. 3, n°. 185, p. 8-18; Marie-Pierre BOUCHER et Yanick NOISEUX (2018), *op. cit.*

⁷²¹ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2007), *Lutte contre la pauvreté, territorialité et développement social intégré. Le cas des Trois-Rivières*, Québec, Presses de l'Université du Québec; Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMANN (2004), « Les entreprises d'insertion sociale », *Les politiques sociales*, n^{os}.3-4, p. 81-90.

travail, cette thèse analyse comment elles interviennent dans la lutte pour l'existence sociale de ces populations. Elle appréhende en quoi et comment l'intervention sociale, entendue par Yves Lenoir comme l'agir social « bienveillant dans le cadre des métiers relationnels pour renverser un processus ou un système »⁷²², permet de capitaliser les exclus et de les (ré)insérer durablement dans le marché du travail ou de l'emploi. Sachant, comme le mentionne Bourdieu, que « le monde social, armé de ce savoir, peut défaire ce que le monde social a fait », cette thèse a pris au sérieux cette proposition des entreprises d'insertion. Ce faisant, nous avons cherché à comprendre ce qui se fait et se défait dans ces entreprises en saisissant leurs formes d'intervention sur les vaincus postfordistes. Et cela, en nous basant sur la théorie des champs de Pierre Bourdieu à la lumière de laquelle l'insertion renvoie à la position occupée dans l'espace social, résultant de l'articulation des espèces de capital possédé avec les habitus, des dispositions sociales héritées de l'évolution des trajectoires.

Dans cette perspective, l'exclusion sociale est ainsi envisagée comme un processus de dépossession sociale ou de décapitalisation qui accentue l'appauvrissement en ressources et pouvoirs nécessaires et indispensables à l'occupation et au maintien d'une position sociale donnée dans le champ. Dès lors, renverser l'exclusion sociale est bien possible et correspond à la mise en œuvre d'un processus de repossession sociale, c'est-à-dire de capitalisation ou de recapitalisation, entendue comme la dotation des exclus en ressources et pouvoirs nécessaires pour payer leurs droits d'entrée dans le champ, s'investir dans le jeu et le jouer. Ces ressources et pouvoirs sont des capitaux de diverses espèces comme le capital économique, les moyens de subsistance; le capital culturel institutionnalisé ou incorporé, comme le diplôme ou la connaissance pratique et expérientielle; le capital informationnel comme l'accès à des informations pertinentes; le capital social ou la possession d'un réseau de relations de connaissance ou de reconnaissance; le capital symbolique, forme prise par n'importe quelle espèce de capital lorsqu'elle est reconnue en tant que telle, qui se comptabilise en termes de prestige, de crédibilité, de reconnaissance, d'importance sociale; le capital technique, la possession des rudiments d'un métier; le capital expérientiel, etc. C'est parce qu'elles sont enclines à recapitaliser « les vaincus »

⁷²² Yves LENOIR (2009), *op. cit.*

que les entreprises d'insertion, comme mécanisme de lutte contre l'exclusion, ont été appréhendées et prises au sérieux dans cette thèse.

Dans ce but, nous nous sommes intéressé aux formes d'intervention des entreprises — qu'elles soient économiques, éducatives, psychosociales, professionnelles, etc. — qui permettent, d'une part, de conférer des capitaux et, d'autre part, de « reformater », au sens d'infléchir les dispositions sociales des personnes exclues ou en situation d'exclusion afin de consolider des habitus de travailleur ou de travailleuse, des habitus professionnels qui permettent d'aligner une trajectoire donnée avec des types d'emplois existants ou disponibles. D'où le questionnement de la mission de ces entreprises en rapport avec le mandat qu'elles ont reçu d'Emploi-Québec. De quelle mission s'agit-il ? S'agit-il d'une mission d'adaptation des travailleurs potentiels aux besoins du marché du travail, d'activation sociale qui consiste à réduire substantiellement les prestataires en droit de bénéficier de l'aide sociale sous ses diverses formes.

Pour nous y prendre, nous avons mis en œuvre un double dispositif méthodologique qui, d'une part, donne la parole à des dirigeants et des intervenants des entreprises d'insertion susceptibles de confier leurs récits de pratique, c'est-à-dire ce qu'ils font ordinairement avec les participants de manière à retracer les formes d'interventions et la (re)capitalisation à l'œuvre en vue de leur insertion dans le marché du travail. Aussi la parole a-t-elle été donnée, d'autre part, à des participants et participantes afin de connaître trois moments de leurs trajectoires sociale et professionnelle, les *moments ante-parcours, in-parcours et post-parcours d'insertion*. L'opération a permis de mettre à jour leurs dispositions sociales, mais aussi les capitaux qu'ils détiennent. Étant envisagée comme le mécanisme de mise en œuvre d'une théorie⁷²³, cette méthodologie concorde avec la perspective théorique bourdieusienne des champs dans laquelle les individus sont fondés à agir en vertu de leur inscription dans l'espace social, perspective définissant l'insertion et l'exclusion sociales selon la distribution des individus dans des ancrages sociaux et institutionnels qui leur permettent d'avoir accès ou non à des capitaux dont ils ont besoin pour se réaliser et

⁷²³ François DUBET (1994). « Plaidoyer pour l'intervention sociologique » dans *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, p.223-252

participer dans les échanges sociaux et symboliques. Dans notre cas d'étude, l'accès à l'emploi est déterminant dans la distribution des positions sociales dans la société en général.

Nous avons donc poursuivi trois objectifs spécifiques dans cette recherche. Premièrement, notre objectif a été de saisir le sens et la signification du social à l'œuvre dans les entreprises d'insertion. Force était de constater que le social se conçoit différemment de la tradition sociologique. Il est loin d'être saisi dans le sens d'Axel Honneth comme la lutte pour la reconnaissance ou dans le sens de Bourdieu comme la lutte pour le capital symbolique ou l'importance sociale, mais ici comme une relation d'aide donnant accès à des ressources sociales. Deuxièmement, notre second objectif était d'explorer l'encastrement social de cette économie sociale d'insertion et les interfaces qu'elle entretient avec les champs économique, politique et communautaire. Nous avons montré, que si les entreprises d'insertion sont des organismes qui émergent du milieu, c'est-à-dire d'un tissu d'organismes et de relations sociales susceptibles de déterminer leur fonctionnement, ce sous-champ n'a pris son envol qu'autour des années post-1997 correspondant au rapatriement des compétences juridictionnelles de l'insertion sociale et professionnelle d'Ottawa et à sa réforme par le gouvernement québécois. Cette réforme a pour effet d'accroître rapidement le nombre d'entreprises, de leur assurer un financement public garanti et de favoriser la construction d'un créneau d'activation des dépenses d'aide sociale de l'État. Ainsi, l'État continue d'habiter et d'arbitrer ce sous-champ des entreprises d'insertion qui se caractérise par l'inversion et la subversion du principe de droit d'entrée qui gouverne le champ économique. D'où sa vocation de recruter et de capitaliser les vaincus dans le champ économique tout en maintenant son encastrement social qui leur assure en bonne partie leur part de marché.

Autrement dit, les entreprises d'insertion ont la particularité de se situer dans un inter-champ, c'est-à-dire entre le champ des politiques sociales de l'État et du marché, et de constituer une offre de service pour la recapitalisation des exclus. Ce faisant, le mécanisme social qu'elles constituent ne peut fonctionner qu'en s'instituant comme une force sociale capable d'interagir autant avec le marché qu'avec le champ politique. Sous la loupe bourdieusienne, cette offre est d'intérêt pour le champ politique considéré comme un

espace de lutte pour le contrôle du pouvoir politique où se joue le jeu des rapports de force entre les champs de pouvoir et entre les différents concurrents dans les luttes de pouvoir⁷²⁴. Comme le soulignent plusieurs chercheurs québécois, cet intérêt réside non seulement dans le fait que l'État est « le maître d'œuvre des politiques d'insertion⁷²⁵ », mais aussi dans sa fonction régulatrice, de chef d'orchestre de la dynamique partenariale où, malgré la recomposition des rapports, il reste celui qui « fixe toutefois les objectifs, définit les rôles et les conditions pour l'appropriation des ressources⁷²⁶ ». En définitive, c'est lui qui impose les réorientations et les règles du jeu. Dans cette veine, l'offre des entreprises d'insertion présente d'autant plus d'intérêt pour le champ politique que l'État se transforme et redéfinit ses rapports avec les citoyens dans la mise en place des politiques sociales systématiquement axées sur l'insertion et la réinsertion en emploi. Au sens de Frédéric Lesemann, elle s'inscrit dans la mutation du rôle de l'État québécois qui recentre le jeu des acteurs sur les capacités des individus et des collectivités locales, sur les stratégies d'action dont ils sont maîtres⁷²⁷. Elle participe donc à la dynamique de territorialisation ou de collectivisation des problèmes sociaux⁷²⁸ que d'autres encore considèrent comme le glissement de la réorientation de l'action gouvernementale vers la responsabilité individuelle et la responsabilité locale⁷²⁹. Bref, la réceptibilité institutionnelle de cette offre d'employabilité qui en fait une innovation sociale est marquée au coin du degré d'adaptabilité des individus au marché du travail⁷³⁰. Donc, cet intérêt peut s'accroître au fil

⁷²⁴ Pierre BOURDIEU (1981), « La représentation politique : éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 36-37, p. 3-4.

⁷²⁵ Jean-François RENÉ, Martin GOYETTE, Céline BELLOT, Nicole DALLAIRE et Jean PANET-RAYMOND (2001). « L'insertion professionnelle des jeunes : le prisme du partenariat comme catalyseur », *Lien social et politiques-RIAC*, n° 46, p. 125-139.

⁷²⁶ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMAN (2007). *Lutte contre la pauvreté, territorialité et développement social intégré. Le cas de Trois-Rivières*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 136.

⁷²⁷ Frédéric LESEMAN (2002). « Vieillesse de la main-d'œuvre, dynamiques d'entreprises et politiques publiques : évolution d'un itinéraire de recherche » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGENAI (dir.). *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp. 119-233.

⁷²⁸ Pierre-Joseph ULYSSE et Frédéric LESEMAN (2007, 2004), *op.cit.*

⁷²⁹ Jean-François RENÉ (2001). « Dossier : la dynamique partenariale : un état de la question. Les enjeux du partenariat aujourd'hui », *Nouvelle pratique sociale*, vol. 14, no. 1, pp. 20-30; Jean-François RENÉ et al. (2001), *op. cit.*

⁷³⁰ Monique PROVOST (1989). « L'employabilité et la gestion de l'exclusion », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 2, n° 2, pp. 71-82.

des politiques actives destinées à imposer la norme commune de l'emploi⁷³¹. De l'autre côté, il peut prendre place d'autant plus dans le champ économique que l'attractivité de cette offre d'insertion est bien arrimée au besoin d'adaptation aux transformations du marché du travail. Cela dit, ce mécanisme social se révèle d'autant plus innovant qu'elle s'adapte à ce double contexte institutionnel. Leurs interactions font alors partie de la dynamique structurelle en recomposant, d'une certaine manière, les rapports de force.

Eu égard à cet encastrement social de ces entreprises, nous avons cherché à comprendre la véritable mission de ces entreprises à la lumière des transformations du marché du travail et celles des politiques sociales. Nous avons donc dégagé ce qu'elles ont en commun, leurs traits génériques qui sont l'activation sociale, l'exclusion et la pauvreté. Au terme de l'analyse, nous avons montré que, par-delà le fait qu'elles appliquent un même modèle d'intervention, les entreprises d'insertion peuvent être classées en trois types :

- 1) celles à visée d'adaptation, fondée sur les préceptes du « salarié-acteur » dans lesquels l'adaptation se résume non au savoir-être, mais au savoir-évoluer propre à l'entrepreneur de soi-même de Loufrani-Fetida et Saint-Germes⁷³². Dans cette perspective, les entreprises mettent en œuvre un dispositif d'adaptation des bénéficiaires aux besoins du marché du travail qui consiste à reformater leurs dispositions par la reproduction la plus proche de la condition de l'usine. Il s'agit de les doter d'un éthos de travailleur docile, ponctuel, autonome et collaboratif, discipliné, assidu au travail et polyvalent sans souci de possession d'un métier leur permettant de négocier et d'améliorer leur statut d'emploi axé sur la qualification du poste de travail. C'est donc une mission tournée vers l'activation et l'adaptation;
- 2) celles de qualification-resocialisation qui, tout en adoptant l'idée-force selon laquelle l'entreprise d'insertion est un prétexte pour le reformatage des dispositions des bénéficiaires, essaie de trouver un semblant d'équilibre entre le savoir-être et le savoir-faire en les suscitant à poursuivre l'apprentissage du métier au terme du parcours. Ces entreprises prônent le changement des bénéficiaires eux-mêmes pour

⁷³¹ Jean-Claude BARBIER (2009), *op. cit.*

⁷³² Sabrina LOUFRANI-FETIDA et Ève SAINT-GERMES (2013), *op. cit.* p. 29.

- accéder à l'emploi et leur endurance dans les emplois précaires pour parvenir à une amélioration après un temps donné. Bien qu'elles rejoignent les premières entreprises sur la formation de l'éthos du travailleur, leur approche diffère sur la question du métier. Les bénéficiaires sont incités à poursuivre leur formation au métier dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou en retournant à l'école;
- 3) celles de lutte contre l'exclusion et la pauvreté qui cherchent moins à façonner les bénéficiaires qu'à les aider à faire face à des contraintes. Ces entreprises diffèrent des deux premières catégories par deux points essentiels, leur public cible dominé par les personnes immigrantes et le capital culturel plus élevé de ces dernières. La plupart des bénéficiaires sont inscrits dans le parcours pour cause de discriminations, de méconnaissance du marché du travail et du déficit de capital social dans le pays d'accueil.

Bref, nous avons montré, dans l'ensemble, que cette dynamique a pour visée d'interrompre la désaffiliation sociale et d'attribuer une position sociale aux bénéficiaires en instituant et en renforçant leur autonomie et leur responsabilité individuelles. L'intervention bienveillante sert donc à reformater leurs dispositions sociales, leurs systèmes de comportements et d'attitudes pour en faire des compétences professionnelles, nécessaires et indispensables au succès professionnel des concernés. S'il est souvent difficile de confirmer que les bénéficiaires ainsi recapitalisés partent avec un métier qu'il possède ou dans lequel ils poursuivront leur apprentissage, on sait qu'ils répondent le plus possible aux attentes des employeurs qui cherchent des travailleurs disciplinés et polyvalents. À l'instar de Mircea Vultur, on constate que les attentes de jeunes bénéficiaires qui cherchent à posséder un métier divergent avec celles des agents d'insertion qui visent surtout à les resocialiser, à leur procurer un savoir-être. Pour l'auteur, l'inefficacité des programmes d'insertion réside dans l'incompatibilité des représentations des agents d'insertion traditionnels avec celles des bénéficiaires. Alors que les premiers préconisent un cadre préétabli, c'est-à-dire normatif d'activation sociale, les seconds réclament le respect de leurs désirs dans l'élaboration du processus en refusant ainsi « un univers de rationalisation,

de règles et de consignes⁷³³». Pour nous, si la question d'activation fait couler beaucoup d'encre, notre thèse a plutôt montré qu'elle est une caractéristique générique de toutes ces entreprises. Elle n'est ni ce qui différencie les unes les autres, ni au cœur des préoccupations des bénéficiaires qui s'inscrivent volontairement dans une démarche d'employabilité. La clé de voûte est dans ce que d'autres chercheurs analysent comme une mission adaptative aux exigences du marché du travail⁷³⁴. Mais, il s'agit d'une des trois tendances considérées ici. Celles-ci informent, pour notre part, l'objet d'analyse de notre recherche, la mission de (re)capitalisation des vaincus postfordistes envisagée comme le mode de formation des travailleurs précaires polyvalents. En effet, après avoir été dépossédé socialement, il s'agit d'une remise en état d'un processus de repossession sociale ou mieux de réattribution de pouvoirs ou de ressources diverses visant à renverser leur appauvrissement en la matière. En particulier, nous avons montré au chapitre 8 que quatre types de ressources transmises aux bénéficiaires, conçues en théorie comme quatre espèces de capital.

La première concerne la formation d'un type de travailleurs ponctuels, disciplinés, soumis et respectueux de l'autorité, collaboratifs et assidus au travail qui doivent, en dépit de leur situation de précarité de travail et de l'emploi, manifester l'estime de soi, la confiance en soi et la connaissance de soi-même dans l'accomplissement de leur labeur et la recherche continue de l'emploi de façon quasi permanente. C'est ce que les acteurs appellent des « compétences transférables » et que nous concevons en théorie comme des habitus professionnels. Ceux-ci ont la propriété de relier une trajectoire sociale donnée à des postes de travail auxquels les travailleurs et travailleuses sont destinés sociologiquement, c'est-à-dire qu'ils peuvent réellement occuper. Ils renvoient à ce que Bourdieu appelle le capital spécifique, l'énergie fondatrice ou l'intérêt mobilisateur des agents dans un champ donné. Dans le cas du sous-champ d'insertion sociale, la formation d'un tel capital a pour vertu, suivant les attentes collectives, d'universaliser leur porteur ou porteuse, c'est-à-dire de

⁷³³ VULTUR, Mircea (2005), « Aux marges de l'insertion sociale et professionnelle, étude des jeunes « désengagés », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n°2, p. 95-108, [p. 105].

⁷³⁴ RENÉ, Jean-François, Christine LEFEBVRE et Arlene COTTON (1999). « Développement de l'employabilité dans une entreprise d'insertion : l'exemple de l'Insère-Jeunes », *Apprentissage et socialisation*, Vol. 19, no.1, pp. 53-69.

fonctionner comme un capital reconnu sur tous les marchés. Ce qui tend à le substituer au capital culturel institutionnalisé, le diplôme institutionnellement reconnu. Donc, au regard de l'idée des « compétences transférables », la capitalisation des vaincus postfordistes se forme au gré des habitus professionnels de sorte que le métier soit vu comme un prétexte pour refaçonner les bénéficiaires.

Le deuxième type de ressources concerne la formation au métier, conçue en théorie comme le capital technique, auparavant négociable sur différents marchés, le titre de qualification institutionnalisé. Dans le cas considéré, il se révèle plutôt comme un capital par surcroît pour s'insérer dans les marchés du travail et de l'emploi précaire. S'il n'est pas négligé, on l'a vu, que son importance varie avec la mission des entreprises. Celles à mission d'adaptation ont la plus grande propension à considérer le métier comme un prétexte pour l'intervention, pour la resocialisation des bénéficiaires. Dans les entreprises à mission axée sur la requalification-resocialisation, il acquiert une position mitoyenne. Même lorsqu'elles considèrent le métier comme un prétexte, le caractère traditionnel du métier oblige un apprentissage susceptible d'être poursuivi dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu d'entreprise (PAMT) afin de décrocher un DEP. Dans un tel cas, le capital acquis, par analogie au capital transmis, est à la fois revendiqué et attribué en fonction du domaine d'activités de l'entreprise. *In fine*, ce sont des entreprises à mission de lutte contre la pauvreté et l'exclusion qui sont les plus enclines à transmettre le capital technique comme rapport au métier.

Mises à part ces espèces de capital, les bénéficiaires sont généralement dotés d'autres types de ressources dont les plus importantes concernent la transmission d'informations pertinentes et utiles ainsi que la préparation à l'embauche et à l'emploi. Il s'agit, au sens de Bourdieu, d'une troisième espèce, le capital informationnel. Il consiste essentiellement à les socialiser au marché du travail, à les doter de techniques de recherche d'emploi et d'entrevue d'embauche, à leur apprendre les normes et les valeurs institutionnelles, la connaissance de certains rouages administratifs, surtout la maîtrise de certaines manières de faire socialement recommandées dans la société et dans le monde du travail. Cette espèce de capital est particulièrement utile et nécessaire pour les personnes immigrantes qui méconnaissent le monde social et professionnel québécois.

À cela s'ajoute une quatrième espèce, la brûlante question de l'expérience de travail significative, conçue en théorie comme le capital expérientiel, c'est-à-dire les savoirs pratiques socialement cumulés dans le temps qui sont susceptibles d'être reconnus par et dans les entreprises et les institutions. Indépendamment du type d'orientation de la mission, les bénéficiaires dans l'ensemble ont révélé avoir acquis une expérience de travail significative dans leur parcours et être préparés à l'embauche et à l'emploi. Pour plus d'un, celle-là a été la formation la plus systématique qui leur a été donnée. De plus, le parcours leur a permis de construire un réseau d'amis et d'échanges d'information, de mobiliser un capital social. Le fait d'avoir terminé le parcours avec un curriculum vitae bien monté et une attestation de travail paraît être la preuve incontournable de la capitalisation des bénéficiaires qui considèrent, dans de nombreux cas, avoir décroché un diplôme. Ce qui renouvelle le sens premier de la démarche des jeunes qui déclarent être inscrits au parcours pour avoir un métier afin de s'insérer et de bien se positionner dans le marché du travail.

Troisièmement, notre ultime objectif était de comprendre en quoi le parcours est propice à l'évolution de la trajectoire sociale et professionnelle des bénéficiaires. Nous l'avons exhibé à travers l'analyse de trois moments de trajectoires. Dans l'ensemble, les bénéficiaires ont abouti dans les entreprises par référence d'une connaissance ou de façon impromptue (8 sur 33). Ils y sont insérés après un congédiement, à la suite d'une notice d'éviction du logement, au cours d'une période de convalescence ou d'un congé de maternité. Un peu plus d'un tiers, soit 12 sur 33, furent bénéficiaires de la sécurité de revenu alors que la plupart des autres n'avaient aucun revenu stable. Dans l'ensemble, 24 bénéficiaires sur 33 ont déclaré être satisfaits de leur parcours d'insertion et 9 sur 33 insatisfaits. Un peu plus de 40 % de l'ensemble détiennent un capital culturel équivalent ou plus au diplôme secondaire. Leur inscription au parcours d'insertion découle d'un processus de décapitalisation ou dépossession sociale, c'est-à-dire d'appauvrissement soutenu en ressources diverses.

Plus largement, notre recherche nous a permis de mettre en lumière cinq profils-types de bénéficiaires, dont quatre catégories de personnes satisfaites de leur parcours : 1) les jeunes précaires satisfaits, diplômés pour la plupart ; 2) les mères en situation de travailleuses précaires ; 3) les mères en situation d'ex-femmes au foyer ; 4) les mères en situation de

femmes immigrantes nouvellement arrivées ; 5) les jeunes insatisfaits avec une histoire de décrochage scolaire. Aussi avons-nous scruté les différentes espèces de capital, les ressources et pouvoirs dont ils sont dotés dans leur parcours d'insertion pour s'insérer ultérieurement dans le marché de l'emploi. Ces espèces de capital, on l'a souligné, sont appréhendées en termes de capital acquis par analogie au capital transmis. La satisfaction ou l'insatisfaction en est fonction de la représentation.

L'analyse a révélé, en particulier, que les participants satisfaits ont acquis des ressources diverses, conçues en termes de différentes espèces de capital. Ils ont accédé à des habiletés techniques apprises *in-situ*, c'est-à-dire par l'exemple, propres à un métier, appelées en théorie capital technique. Ils parlent souvent de différentes responsabilités assumées. Nonobstant la plupart des insatisfaits, la majorité des bénéficiaires font état de leur épanouissement personnel, de leur confiance en soi et de l'estime de soi. Ils déclarent avoir aimé l'expérience. Ils ont ainsi acquis des ressources relevant du capital spécifique, des habitus professionnels. Certains comme les jeunes diplômés lient ce gain de confiance et d'estime à un environnement de travail positif où ils ont assumé des responsabilités particulières et où on leur a fait confiance. D'autres comme des travailleuses précaires l'associent à la possession du métier, au capital technique ou au fait de sentir plus à l'aise pour se présenter devant un employeur et interagir avec lui. De plus, ils déclarent avoir appris des informations utiles et pertinentes pour évoluer dans le marché du travail et à titre de citoyen dans la société, lesquelles sont associables au capital informationnel. D'autres comme les ex-femmes au foyer et les femmes immigrantes qui ont vécu un laps de temps dans l'isolement rapportent abondamment de nouvelles relations de sociabilités et la constitution de réseaux de contact plus dense, relevant du capital social. Dans l'ensemble, les personnes satisfaites mentionnent en être sorties grandies et valorisées; elles témoignent des marques de considération, de prestige social, d'importance sociale cumulées depuis leur participation au parcours. Elles prennent donc du poids au chapitre du capital symbolique en améliorant leurs conditions de vie et leur participation dans les échanges sociaux et symboliques. Fraîchement émoulus des entreprises d'insertion, ces bénéficiaires se déclarent confiantes et mieux armés pour affronter le marché du travail en étant préparés autant pour les épreuves d'embauche que leur participation effective à l'emploi. Ils ont donc acquis des habitus professionnels, entendus comme le capital spécifique, une

expérience de travail significative conçue en termes de capital expérientiel et sont plus déterminés que jamais à s'investir dans le champ et à en « jouer le jeu ».

Quant aux bénéficiaires insatisfaits, ils remettent rarement en cause les ressources acquises en matière de capital technique, le rapport au métier. Plus d'un déclare être déçu de constater que l'entreprise dans laquelle ils sont insérés diffère à bien des égards de celle qui leur a été présentée lors du processus de recrutement. D'autres affirment n'avoir pas eu la formation promise et avoir été surutilisés. Leur description révèle la prédominance de l'économique sur le social. D'autres assimilent l'intervention sociale au « contrôle social » et à « l'infantilisation », ce qui traduit en théorie la violence symbolique, tacite, subie à l'occasion. C'est le cas de ceux qui résistent à l'intervention sociale. En revanche, ceux qui veulent en profiter davantage comme les personnes en cure de désintoxication, sont insatisfaits en raison de leur accès limité aux intervenantes.

Cela dit, le parcours se révèle d'autant plus propice pour la trajectoire d'insertion des participants que, d'une part, ils sont dépossédés, décapitalisés, à un point tel qu'ils ne peuvent passer en emploi sans être plus richement dotés en diverses espèces de capital nécessaires et indispensables à ce sujet; d'autre part, qu'ils n'ont pas accès à la protection sociale pour assurer leur requalification afin de se réinsérer. L'analyse a aussi révélé que ces entreprises correspondent en théorie à un espace de ressourcement pour les personnes épuisés dans et hors de l'emploi. Ainsi, tous les témoignages indiquent que le parcours d'insertion réinsuffle en eux un souffle de relèvement leur permettant de ressurgir. En matière d'insertion *post-parcours*, force est de constater que les bénéficiaires interviewés évoluent vers trois types de trajectoire professionnelle :

1. des bénéficiaires évoluant vers le non-emploi, c'est-à-dire vers une situation professionnelle dégradée ;
2. des bénéficiaires évoluant entre sous-emploi et précarité du travail et d'emploi ;
3. des bénéficiaires évoluant vers la stabilité d'emploi qui, au sens de Robert Castel, est le fait d'avoir un emploi stable et sécurisé qui leur confère une certaine propriété sociale.

L'insertion est donc entendue dans cette thèse comme un processus de distribution des individus dans des positions sociales données résultant de la combinaison de leur habitus

aux espèces de capital possédées. L'analyse a ainsi montré qu'en 2006, 16 bénéficiaires interviewés sur 33 se trouvaient en situation de non-emploi. Alors que 14 autres sont entre sous-emploi et précarité du travail et de l'emploi, seulement 2 bénéficiaires sur 33 pouvaient être considérés comme évoluant vers la stabilité d'emploi selon les termes de Robert Castel.

En somme, les bénéficiaires sont les premiers à vouloir volontairement travailler. Leur habitus de travail est tel que beaucoup d'entre eux ne peuvent pas rester sans travail en éprouvant des dispositions par corps. Mais, la réalité est qu'ils sont confrontés partout à la précarité du travail, au sens de *Le salarié de la précarité* de Serge Paugam, comme étant incertain, mal rémunéré et sans avenir professionnel, et la précarité de l'emploi, la position inférieure occupée dans la hiérarchie des statuts sociaux.

Particulièrement intenable avec le régime du temps partiel, la précarisation relève d'un mécanisme social de décapitalisation susceptible d'alimenter l'espace de non-emploi. Il entretient l'évolution des précaires entre des sous-emplois visibles, où l'on atteint rarement un nombre d'heures suffisantes, et des sous-emplois invisibles, où l'on travaille nettement en dessous de leurs compétences⁷³⁵. Ainsi, la précarité de l'emploi apparaît comme un mécanisme qui les redirige dans le continuum du non-emploi et de la précarisation du travail. On l'a vu, l'espace du non-emploi s'étend de la situation professionnelle dégradante à l'aide sociale en passant par l'assurance-emploi. Tandis que l'espace de précarisation va des sous-emplois invisibles au travail proprement précaire. Dans ce continuum, les entreprises d'insertion jouent un rôle appréciable de ressourcement. Après leur parcours, les bénéficiaires continuent dans l'ensemble de passer d'un emploi à un autre. Aucun des cas de figure analysés ne confirme que les fameuses « compétences transférables », conçues en théorie comme habitus professionnels ou le capital spécifique, se jouent comme un facteur déterminant pour se maintenir en emploi ou pour se reconverter. Pour être toujours actifs ou actives, les bénéficiaires des entreprises d'insertion se résolvent à considérer la recherche d'emploi comme une activité quasi permanente. L'instabilité de l'emploi relève donc des caractéristiques structurelles du marché du travail. Elle interpelle

⁷³⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (1998), *op.cit.*

des habitus professionnels flexibles comme stratégie d'action afin de s'adapter aux conditions précaires.

Cela dit, notre recherche a permis de montrer théoriquement en quoi les entreprises d'insertion font office d'un mécanisme social d'intérêt sociologique dans le contexte postfordiste de transformations du travail et des politiques sociales qui se font jour. En s'intéressant exclusivement aux exclus, elles constituent bien un levier de solidarité sociale. Si ces entreprises ont des impacts positifs sur la vie des bénéficiaires, il reste que leur action se module sur la gestion de la précarité. Ils le souhaitent non seulement pour raison de sécurité et de stabilité d'emploi, mais aussi et surtout pour les rapports d'entre-gens. Elles leur apparaissent le seul lieu où ils sont considérés et traités comme des humains et non comme des rebuts humains, pour reprendre l'expression de Zygmunt Bauman. En d'autres termes, dans la plupart des cas, ils ont fait l'expérience d'une économie humaine. Dans beaucoup de cas, les bénéficiaires ne considèrent même pas le statut particulier de cet emploi. D'autres sont particulièrement marqués par leur milieu de travail apparemment « amical », moins stressant, où la demande croissante de productivité paraît s'atténuer.

L'une des contributions fondamentales de notre thèse a été de montrer ce qui se fait et se défait dans ce genre d'entreprises, à savoir la (re)capitalisation des bénéficiaires. Cette recapitalisation réside dans la constitution des travailleurs précaires et polyvalents. Elle montre en effet ce qui, dans les termes de Bourdieu, constitue le capital spécifique du sous-champ des entreprises d'insertion, à savoir la composition des habitus professionnels des travailleurs précaires. Ce qui est admis dans le sous-champ, c'est-à-dire dans toutes les entreprises d'insertion, c'est que les habitus professionnels, à savoir la ponctualité et la discipline en général, la confiance en soi et la connaissance de soi, l'estime de soi, l'amour du travail et l'assiduité au travail, le travail d'équipe et la polyvalence, le respect de l'autorité sont des compétences transférables d'un emploi à d'autres. Ils constitueraient en quelque sorte un méta-capital à caractère général et universalisant que chercheraient tous les employeurs et employeuses. Ce capital est le plus fondamental pour l'embauche et le maintien en emploi des travailleurs précaires. En conséquence, on préconise la primauté du capital spécifique, les habitus professionnels, sur le capital technique, plus ou moins la

maîtrise des rudiments d'un métier. C'est la prémisse sur laquelle repose tout le mécanisme de réhabilitation des participants et participantes.

Une autre contribution aussi fondamentale concerne la découverte de la division du travail ethnique dans les entreprises d'insertion. Quoique ces dernières soient un mécanisme central de solidarité envers les exclus, elles paraissent reconstituer la hiérarchie sociale de l'économie dominante. Alors que les travailleurs et travailleuses appartenant aux minorités visibles, personnes immigrantes ou issues de l'immigration qui forment le gros de la main-d'œuvre des entreprises d'insertion, l'ensemble des postes de direction, de gestion et d'intervention est occupé par des Québécois d'origine. Lorsqu'on y trouve quelques personnes immigrantes, elles sont généralement d'origine européenne. Ce constat ne fait que confirmer que le recrutement de travailleurs et travailleuses n'est pas un simple exercice de distribution de postes de travail, mais aussi un mécanisme central de distribution de position sociale dans la société. Les entreprises d'insertion le confirment doublement en recapitalisant les exclus pour les insérer dans le marché du travail et en instituant une hiérarchie sociale en leur propre sein. Au regard des données recueillies en la matière, nous avons suggéré que la présence de membres des minorités visibles dans des positions intermédiaires ressemble à ce qu'Everett C. Hughes, appelle le *straw boss*. Il s'agit d'un employé intermédiaire qui présente des caractéristiques communes à la masse de main-d'œuvre et qui, vraisemblablement, joue un rôle de traducteur culturel pour la hiérarchie de l'entreprise⁷³⁶. C'est une hypothèse soumise à la vérification ultérieure. Nous espérons que d'autres recherches viennent la confirmer ou l'infirmer très prochainement.

Bref, la présente thèse a posé ici des jalons pour des études encore plus poussées des entreprises d'insertion appréhendées comme un laboratoire social. Il s'agissait de comprendre comment l'intervention sociale peut réhabiliter les personnes en situation d'exclusion et les porter à réinvestir le marché du travail de manière à se repositionner dans la course au capital symbolique. La méthodologie mise en œuvre a permis d'appréhender les récits de pratique des dirigeants et des intervenants ainsi que trois moments de trajectoire des bénéficiaires des entreprises d'insertion afin de rendre raison du processus

⁷³⁶ *Ibid.*

d'insertion des personnes exclues dans le marché du travail. Après avoir montré en quoi le cas construit est approprié pour révéler la place desdits organismes dans la lutte pour l'existence sociale des personnes en situation d'exclusion et de lutte contre la pauvreté, à travers un double mouvement d'encastrement social de l'économie et de resocialisation des participants, les données telles que collectées et analysées permettent de dégager différents profils-types de bénéficiaires et trois types d'évolution de leur trajectoire d'insertion sociale. Cette étude ouvre la voie à une meilleure compréhension du rapport des entreprises d'insertion à la population en situation d'exclusion. Elle présente, cependant, deux limites. La première est liée au fait que nous avons dû abandonner une des composantes méthodologiques essentielles au regard des contraintes de terrain : l'observation participante. Dans notre corpus méthodologique, celle-ci jouerait une fonction de vérification, c'est-à-dire de révéler des traces de ce qui est mis en récits par les acteurs, pour notre objet d'analyse qui vise à rendre raison de la capitalisation des bénéficiaires et des rapports sociaux à l'œuvre dans cette économie sociale d'insertion québécoise. La deuxième limite a rapport avec le fait que d'autres protagonistes des entreprises d'insertion, ceux d'Emploi-Québec et des agents économiques du marché qui, dans certains cas, siègent au Conseil d'administration des entreprises n'ont pas participé à l'enquête. Cet autre regard empirique aurait pu conforter ou nuancer les résultats relatifs aux relations entre les champs, les interfaces entre les entreprises d'insertion et le marché du travail, d'une part, et celles entre elles et l'État en matière d'attentes réciproques.

Bibliographie

- ACKERMAN, Werner (1985), « Présentation du thème » dans Wesner Ackermann, Bernars Coneim, Christiane Guigues, Louis Quéré et Daniel Vidal (Dir.), *Décrire un impératif? description, explication, interprétation en sciences sociales*, Paris, École des hautes études en sciences humaines, p. 117-123.
- ADDI, Lahouari (2002), « Bourdieu, critique de l'économie politique » dans *Sociologie et Anthropologie chez Pierre Bourdieu. Le paradigme Kabyle et ses conséquences théoriques*, Paris, La Découverte, p. 180-197.
- AGLIETTA, Michel (1978), « Panorama sur les théories de l'emploi », *Revue économique*, vol. 29, n° 1, p. 80-119.
- ALBERIO, Marco et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2014), « Les entreprises d'insertion et la sortie de crise : entre la mission sociale, activité économique et relation avec les pouvoirs publics », *Télescope*, vol. 20, n° 1, p. 128-149.
- ARTHURS, Harry (2006), *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- ARSENAULT, Gabriel (2018), *L'économie sociale au Québec. Une perspective politique*, Québec, Presses universitaires du Québec.
- BAMAGO, Manegdo Alexis (2013), *Portrait et analyse des stratégies de base territoriale pour contrer la pauvreté et l'exclusion dans le territoire de la Petite-Patrie à Montréal. Conditions d'une action intégrée*. Thèse de doctorat en sciences humaines, Montréal, Université de Montréal, p. 260-261.
- BARBIER, Jean-Claude (2009), « Le *workfare* et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien ? Contribution à un bilan qui reste à faire », *Lien social et politiques*, n° 61, p. 23-36.
- BARBIER, Jean-Claude (2017), « L'assistance sociale en Europe : traits européens d'une réforme et persistance de la diversité des systèmes (1988-2017) », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, p. 15-45.
- BAUMAN, Zygmunt (2006), *Vies perdues. La modernité et ses exclus* (traduit de l'anglais). Paris, Éditions Payot & Rivages, [2004], p. 78-79.
- BAUMAN, Zygmunt (2000), « Afterthought. On Writing; On Writing sociology », dans *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press, p. 202-216.
- BENNET, Tony et al. (2013), « La distinction revisitée : l'espace des styles de vie britannique en 2003 » dans Philippe COULANGEON et Al. (dir.), *Trente ans après La distinction, de Pierre Bourdieu*. Paris, Édition La Découverte, p. 179-205.
- BERNARD, André (février 2009), « Tendances de l'emploi manufacturier », BLANCHET, Alain et Anne GOTMAN (2013), *L'entretien* (troisième édition). Paris, (collection « L'enquête et ses méthodes »), [1992].
- BERNIER, Colette (2011), *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*, Québec, Presses universitaires de l'Université Laval.
- BERNIER, Jean, Guilaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final. Québec, Gouvernement du Québec.

- BERNIER, Nicole F. et Julia PASCA (2020), *Les super-riches et l'explosion des inégalités : portrait et pistes de solutions*, Montréal, Institut de recherche d'informations socioéconomiques (IRIS), https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_noteRevenu_maximum_2020_WEB.pdf
- BOISMENU, Gérard; Pascale DUFOUR et Dennis SAINT-MARTIN (2004). *Ambitions libérales et écueils politiques : réalisations et promesses du gouvernement Charest*. Paris, Athéna.
- BOISMENU, Gérard (2014), « Perspective sur l'exclusion des sans-emploi en matière de sécurité de revenu » dans *L'État inscrit dans la société : régulation et architecture institutionnelle*. Recueil d'articles et de chapitres publiés à ce jour, <https://www.erudit.org/en/books/hors-collection/partie-i-role-de-letat-et-sa-transformation/000194li/>
- BOISMENU, Gérard et Jane JENSON (1997), « La dislocation du régime de citoyenneté canadien et l'évolution du régime fédératif », *Cahiers d'histoire*, vol. 17, no. 1-2, p. 126-146.
- BOISMENU, Gérard et Alain NOËL (1995), « La restructuration de la protection sociale en Amérique du Nord et en Europe », *Cahiers de Recherche sociologique*, n°. 24, p. 53.
- BOLTANSKI, Luc et Eve CHIAPELLO (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BORDELEAU, Danièle (1997), « Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec », *Économies et solidarités*, vol. 28, n°. 2, 75-93.
- BOST, François et Dalila MESSEoudi (2017), « La désindustrialisation : quelles réalités dans le cas français ? », *Revue Géographique de l'Est*, vol. 57, n°. 1-2, p. 1-22.
- BOUCHER, Marie-Pierre et Yanick NOISEUX (2018), « Austérité, flexibilité et Précarité au Québec : la fuite en avant », *Labour/Le Travail*, n°. 81, p. 119-157.
- BOURDIEU, Pierre (2017), *Anthropologie économique. Cours au Collège de France 1992-1993*. Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil ;
- BOURDIEU, Pierre (2016), *Sociologie générale. Cours au Collège de France 1983-1986*, volume 2. Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil.
- BOURDIEU, Pierre (2015), *Sociologie générale. Cours au Collège de France 1981-1983*, volume 1. Paris, Éditions Raisons d'agir/Éditions du Seuil.
- BOURDIEU, Pierre (2003), « La fabrique de l'Habitus économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°. 150,
- BOURDIEU, Pierre (2002), « Le néolibéralisme, utopie (en voie de réalisation) d'une exploitation sans limites », *Critique économique*, n°. 7, p. 165-172.
- BOURDIEU, Pierre (2002), « L'essence du néolibéralisme », *Monde diplomatique*, <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/3609> page consultée le 15 septembre 2019, [p. 3].
- BOURDIEU, Pierre (2001), *Science de la science et réflexivité. Cours du Collège de France 2000-2001*, Paris, Éditions Raisons d'agir.
- BOURDIEU, Pierre (2000a), *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil.

- BOURDIEU, Pierre (1998), *Les règles de l'art. Genèse et structure*, Paris, Éditions du Seuil, [1992].
- BOURDIEU, Pierre (1997b), « Le Champ économique », *Acte de Recherche en sciences sociales*, No. 119, p. 48-66.
- BOURDIEU, Pierre (1997a), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil, p. 284.
- BOURDIEU, Pierre (1996), « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n° 114, p. 89-90.
- BOURDIEU, Pierre (dir.) (1993), *La Misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil.
- BOURDIEU, Pierre (1989), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Éditions du Seuil.
- BOURDIEU, Pierre (1984b), « Espace social et Genèse des classes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°s. 52-53, p. 3-14.
- BOURDIEU, Pierre (1984), *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit.
- BOURDIEU, Pierre (1980), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, p. 2-3.
- BOURDIEU, Pierre (1980), *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit.
- BOURDIEU, Pierre (1973), « Les trois états du capital culturel », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 30, p. 3-6.
- BOURDIEU, Pierre (1972), *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de trois études d'ethnologie kabyle*, Genève, Droz.
- BOURDIEU, Pierre (1981), « La représentation politique : éléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°s. 36-37, p. 3-24.
- BOURDIEU, Pierre (1981), « Décrire et prescrire. Notes sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 38, p. 69-73.
- BOURDIEU, Pierre et Loïc WAQUANT (2014), *Invitation à la sociologie réflexive*, Paris, Éditions du Seuil [1992].
- BOURDIEU, Pierre et Patrick CHAMPAGNE (1992), « Les exclus de l'intérieur », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n°s. 91-92, p. 71-75.
- BOURDIEU, Pierre et Monique de Saint-Martin (1978), « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 20-21, p. 28 et 29.
- BOURDIEU, Pierre et Luc BOLTANSKI (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 1, n° 2, p. 95-107.
- BOYER, Robert (2013), « Capitalismes, marché et État » dans Philippe Steiner et al., *Traité de sociologie économique*, Presses universitaires de France « Quadrige », p. 51-86.
- BOYER, Robert (2003), « L'anthropologie économique de Pierre Bourdieu », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 150, p. 65-78.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1999), *Rapport du Directeur général : un travail décent*, Genève, Bureau international du travail Genève.

- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2008), *La mesure du travail décent. Réunion tripartite d'expert sur la mesure du travail décent : document d'information*, Genève, 8-10 septembre 2008.
- CAILLÉ, Alain (2005), *Don, intérêt et désintéressement. Bourdieu, Platon, Mauss et quelques autres* (deuxième édition revue et augmentée), Paris, Éditions La Découverte/Mauss, [1994].
- CAILLÉ, Alain (2018), « Qu'est-ce qui ne va pas avec le don chez Bourdieu ? Le don n'est pas un acte économique mais un opérateur politique », *Revue du Mauss*, no. 52, p. 74-88.
- CALLON, Michel (2017), *L'empire des marchés : comprendre leur fonctionnement pour pouvoir les changer*, Paris, Éditions la Découverte.
- CAMPENHOUDT, Luc Van (2012), « Réseau ou champ ? Deux concepts à l'épreuve du pouvoir dans le « travail en réseau » », *Cités*, vol. 3, n° 51, p. 47-63.
- CASTEL, Robert (2011), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences humaines*, Paris, PUF, p. 415-433.
- CASTEL, Robert (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil.
- CASTEL, Robert (2008), « La propriété sociale : Émergence, transformations et remise en cause », *Esprit*, n°. 8, p. 171-190.
- CASTEL, Robert (2008a), « La Citoyenneté sociale menacée », *Cités*, Vol. 3, no. 35, p. 133-141.
- CASTEL, Robert (2006), « La face cachée de l'individu hypermoderne : l'individu par défaut » dans Nicole Aubert (dir.), *L'individu hypermoderne*, Paris, ERES, p. 117-128.
- CASTEL, Robert (2004). « La sociologie et la réponse à la demande sociale » dans Bernard Lahire (dir.) *A quoi sert la sociologie*, Paris, La découverte, p. 67-77.
- CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard; Pierre ROSANVALLON (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil.
- CASTELLS, Manuel (2001), *La société en réseaux* (traduit de l'anglais), Paris, Fayard.
- CHARBONNEAU, Kazzie (1^{er} mai 2017), « Le salaire minimum au Québec à travers les âges », *Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2017/05/01/historique-du-salaire-minimum-au-quebec> page consultée le 26 juin 2020.
- CHAUVIN, Sébastien (2010), *Les agences de la précarité. Journalier à Chicago*, Paris, Éditions du Seuil.
- CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2008), « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux », *Choix IRPP*, vol. 14, n°. 2, p. 1-64
- CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2006), *L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif*. Mémoire soumis à la commission de la culture Assemblée nationale du Québec.

- COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (2016), « répertoires des entreprises d'insertion », <http://collectif.qc.ca/les-entreprises-dinsertion/repertoire-des-entreprises/>
- COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (CEIQ) (2004). *Étude sur les besoins de la clientèle jeunesse des entreprises d'insertion montréalaises* ;
- COMET, Catherine (2011), « Pour une théorie des processus entrepreneuriaux. Introduction au dossier », *Revue française de Socio-Économie*, vol.1, n.° 7, p. 13-19.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN, 2012), *Avenir du secteur manufacturier et industriel québécois pour un développement durable : une intervention structurée*. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/11/2012-12_publication_Pol-Ind_CSN.pdf page consultée le 4 septembre 2019.
- COSTER, De Michel, Bernadette BAWIN-LEGROS et Marc PONCELET (2006), *Introduction à la sociologie* (sixième édition), Bruxelles, Éditions de Boeck Université.
- CÔTÉ, Daniel (1999). « Les coopératives et le prochain millénaire : l'émergence d'un nouveau paradigme », Centre d'Études en gestion des coopératives, HEC, Cahier no. 99-7, p. 1-19.
- COULANGEAON, Philippe et Julien DUVAL (2013), « Introduction » dans *Trente ans après la Distinction de Pierre Bourdieu*, Paris, Éditions la Découverte, p. 7-25.
- D'AMOURS, Martine (2006), *L'économie sociale au Québec. Cadre théorique, histoire, réalités et défis*, Montréal, Éditions Saint-Martin.
- D'AMOURS, Martine (2006), *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'université du Québec.
- DARDOT, Pierre et Christian LAVAL (2007), « La nature du Néolibéralisme : un enjeu théorique et politique pour la gauche », *Mouvements*, vol. 2, n.° 50, p. 108-117.
- DARDOT, Pierre (2013), « Le capitalisme à la lumière du néolibéralisme », *Raisons politiques*, Vol. 4, n.° 52, p. 13-23.
- DAVID, Hélène (1986), *Femmes et emploi. Le défi de l'égalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- DAVISTER, Catherine et al. (2004), « Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne : un aperçu général », *Revue internationale de l'économie sociale*, n.° 293, p. 24-50.
- DECLECK, Patrick (2001). *Les naufragés. Avec les clochards de Paris*, Paris, Plon.
- DEFOURNY, Jacques (2017), « L'économie sociale » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSSSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 29-72.
- DEFOURNY, Jacques (2004), « L'émergence du concept d'entreprise sociale », *Reflets perspectives de la vie économique*, t. 43, n.° 3, p. 9-23.
- DELORME, François (2015), *Étude d'impacts socio-économique des entreprises d'insertion du Québec*, Montréal, Collectif des entreprises d'insertion. https://passerelles.quebec/system/files/upload/documents/posts/delorme_2015_entreprise_insertion_mise_a_jour.pdf consultée mars 2020.

- DEMERS, Marc-André (2015), « Frontières entre emploi, chômage et inactivité : la mesure du chômage a-t-elle omis plus de 280,000 personnes en 2014 », *Flash-info d'Institut statistique du Québec*, vol. 16, n° 2, p.1-17.
- DESAN, Mathieu Hikaru (2013), « Bourdieu, Marx and Capital : A Critique of Extension Model », *Sociological Theory*, vol. 31, n° 4, p. 318-342.
- DESGAGNÉ, Serge (2005), *Récits exemplaires de pratique enseignante*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- DOSTALER, Gilles (2009), « Que reste-t-il de Keynes », *Revue vie économique*, Vol. 1, No.1, p.1-5.
- DESJARDINS (octobre 2002), *Mémoire du Mouvement des caisses Desjardins présenté au Ministère des Finances Canada dans le cadre du processus de consultation sur les banques coopératives au Canada*.
http://www.fin.gc.ca/consultresp/CoopRespns_6f.html#Introduction.
- DRAPERI, Jean-François (2011), *L'économie sociale et solidaire: une réponse à la crise ?*, Paris, DUNOD.
- DRAPERI, Jean-François (2003), « L'économie sociale et solidaire : utopie, alternative et réforme ? », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 290, p. 10-26.
- DUBET, François (1994). « Plaidoyer pour l'intervention sociologique » dans *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, p.223-252
- DUCHARME, Nikolas et Frederico FONCECA (2002), « La recherche-action Solidarité jeunesse. L'amorce d'un modèle d'insertion sociale et professionnelle québécois » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGENAI (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 95-116.
- DUCHÈNE, Maéva et Christine POPLIMONT (2013), « Insertion professionnelle, socialisation des jeunes français "sans qualification" et formation par alternance », *Éducation et socialisation* [En ligne], 34, p. 1-12.
- DUFOUR, Pascale Alexandra DOBROWOLSKY, Jane JENSON, Denis SAINT-MARTIN et Deena WHITE (2007), « L'investissement social au Canada. Émergence d'un référentiel global sous tension, Working Paper # 14, p. 1-21.
- DUFOUR, Sarah et al. (2001). « L'évaluation des entreprises l'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative », *Les Cahiers de recherche sociologique*, n° 35, 101-123.
- DUMONT, Daniel (2009), « Les traductions de l'activation. La douce européanisation des systèmes nationaux de protection sociale », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 63, n° 2, p. 1-94.
- DURAND, Jean-Pierre (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil.
- DURKHEIM, Émile (1990). *Le suicide. Étude de sociologie*. Paris, cinquième édition, PUF, [1897].
- DURKHEIM, Émile (1960), *De la Division du travail social*, Paris, PUF [1893].
- DURKHEIM, Émile (1900), « La sociologie et son domaine scientifique » dans *Éléments d'une théorie sociale*. Paris, Éditions de Minuit, p. 13-36.
- EBERSOLD, Serge (2004), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur » dans *Actes de recherche en Sciences sociales*, n° 154, pp. 94-102 ;

- EME, Bernard et Jean-Louis LAVILLE (1999), « Effritement du salariat et perspective de l'économie solidaire » dans Marc-Henri Soulet (Éd.), *Le travail, Nouvelle question sociale*, Éditions Universités Fribourg Suisse, p. 329-359.
- EME, Bernard et Jean-Louis LAVILLE (1999), « Effritement du salariat et perspective de l'économie solidaire » dans Marc-Henri Soulet (Éd.), *Le travail, Nouvelle question sociale*, Éditions Universités Fribourg Suisse, p. 329-359.
- EMPLOI-QUÉBEC (2008), *Planification des démarches de recherche d'emploi*, Québec, Direction des mesures et des services d'emplois.
- EMPLOI-QUÉBEC (2006), *Protocole de Reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes communautaires œuvrant dans l'employabilité*, Québec, Direction des Affaires publiques et de communication/Gouvernement du Québec.
https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf page consultée 29 juin 2020.
- ERHEL, Christine et Hélène ZAJDELA (2003), « Que reste-t-il de la théorie du chômage de Keynes ? », *L'Actualité économique*, vol. 79, n°. 1-2, p. 163-177.
- ESPING-ANDERSEN, Gösta (1999), *Les trois mondes de l'État-Providence. Essai sur le capitalisme moderne* (traduction française), Paris, PUF, [1990].
- EUROFOND (2017), *Exploring Self-employment in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf page consultée le 29 juillet 2019.
- FABIANI, Jean-Louis (2016), *Pierre Bourdieu. Un structuralisme héroïque*, Paris, Éditions du Seuil, p.117-118
- FARRUGIA, Francis (1999), « Généalogie d'une professionnalisation : la sociologie française de 1945 à 1960 », *L'Homme et la société*, n°. 131, p. 23-42.
- FAVREAU, Louis et Benoît LÉVESQUE (1999). *Développement économique communautaire, économie sociale et intervention*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- FAVREAU, Louis et Benoît LÉVESQUE (1999). *Développement économique communautaire, économie sociale et intervention*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 167.
- FISCHBACH, Franck (2015), *Le sens du social. Les puissances de coopération*, Montréal, Lux Éditeur.
- FLAMHOLTZ, Eric G. et Zeynep AKSEHIRLI (2000), « Organizational Success and Failure: an Empirical Test of Holistic Model », *European Management Journal*, vol. 18, n°. 5, p. 488-498.
- FONTAGNÉ, Lionel et Jean-Hervé LORENZI (2005), *Désindustrialisation, délocalisations. Rapport*, Paris, La Documentation française.
- FONTAN, Jean-Marc (1994), « Le développement économique communautaire québécois : éléments de synthèse et point de vue critique », *Lien social et politiques-RIAC*, 32, pp. 115-126 ;
- FONTAN, Jean-Marc et Yanick NOISEUX (2012), « Les entreprises d'insertion sociale québécoise », dans Laurent GARDIN, Jean-Louis LAVILLE et Marthe NYSSENS

- (dir.), *Entreprise sociale et insertion : une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 217-245 ;
- FONTAN, Jean-Marc, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (1999a). *Diagnostic dynamique de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi à Montréal (Île)*, Rapport de recherche qualitative, Montréal, SAC-UQAM.
- FONTAN, Jean-Marc, Patrice RODRIGUEZ et Vincent Van SCHENDEL (1999b). *Diagnostic dynamique de l'offre de services et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal*, Rapport d'enquête quantitative, Montréal, Emploi-Québec/UQAM.
- FONSECA, Raquel et Simon LORD (2016), « Les déterminants du travail autonome au Québec et au Canada (1993-2010) », *Actualité économique*, vol. 92, no. 3, p. 489-513 [p. 496]
- FORTIN, Bernard, Guy LACROIX et Dominique PINARD (2009), « Évaluation de l'économie souterraine au Québec : une approche microéconomique », *Revue Économique*, vol. 50, n°. 5, p. 1257-1274.
- FOUCAULT, Michel (1975), *Surveiller et punir*, Paris, Éditions Gallimard.
- FRÉCHETTE, Lucie (2000), *Entraide et service de proximité : l'expérience des cuisines collectives*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- GARCIA, Marie-France (1986), « La construction sociale d'un marché parfait », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, vol. 65, no., p. 2-13.
- GARDIN, Laurent et Jean-Louis LAVILLE (2017), « L'économie solidaire » dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSSSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 187-219.
- GAULEJAC, Vincent de (2019), « La lutte des places » dans Agnès VANDEVELDEROUGALE et al. (dir.), *Dictionnaire de sociologie clinique*, Paris, ERÈS, p. 406-408.
- GAULEJAC, De Vincent et Isabel Taboada LEONETTI (1994), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer.
- GAULLIER, Xavier (1992). « La machine à exclure », *Le débat*, n°. 69, 168-188.
- GAUTIÉ, Jérôme (2016), « Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage : problématiques, catégories et indicateurs », *Idées économiques et sociales*, vol. 3, n°. 185, p. 8-18.
- GISLAIN, Jean-Jacques et Philippe STEINER (1995), *La sociologie économique 1890-1920*, Paris, PUF ; Benoît LÈVESQUE ; Gilles L. BOURQUE et Éric FORGUES (2001), *La nouvelle sociologie économique*, Paris, Desclée de Brouwer.
- GLASER, Barney G. et Anselm Léonard STRAUSS (2010), *La découverte par la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative* (traduit par Karralie OEUVRAY et Marc-Henry SOULET), Paris, Armand Colin.
- GORZ, André (2004), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, deuxième édition, Paris, Gallimard.
- GOUAZE, Serge L. (1985), « Spécificité du chômage dans les vieux bassins industriels (sur l'exemple de la Ruhr). Chômage structurel et chômage structuré », *Espace, population et société*, p. 299-307.

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2008), *Le pacte pour l'emploi. Le Québec de toutes ses forces*, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité/ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- GOUVERNEMENT du Québec (2006), Pour une jeunesse engagée dans sa réussite. Stratégie d'action Jeunesse 2006-2009.
- GOYETTE, Martin, Céline BELLOT et Jean PANET-RAYMOND (2006), *Le projet solidarité jeunesse. Dynamique partenariales et insertion des jeunes en difficultés*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- GRANGER, Gilles-Gaston (1979), « Théorie et expérience » dans Jean de Campagne (Éd.). *Philosopher*, Paris, Seuil, p. 343-351.
- GRANOVETTER, Mark (2000), « La force des liens faibles » (traduction française) dans *Marché Autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 45-73, [1973].
- GRANOVETTER, Mark (2000), « Action économique et structure sociale : le problème de l'encastrement » (traduit de l'anglais) dans *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 75-114, (1985).
- GRELL, Paul (2005), « Représentations des jeunes précaires à propos de leurs pratiques dans le monde du travail et de la vie quotidienne », *Reflets*, vol. 10, p. 46-62.
- GROULX, Lionel-Henri (2009), « La restructuration récente des politiques sociales au Canada et au Québec : éléments d'analyse », *Labour/Le Travail*, 63, p. 9-46.
- GUERETTE, Stéphanie (2011), « Les entreprises d'insertion du Québec : un modèle unique d'intervention », https://communityrenewal.ca/sites/all/files/resource/i42011OCT05_Entreprises_d%27insertion01.pdf page consultée le 17 septembre 2020.
- GUEST, Denis (2013), « La sécurité sociale », Encyclopédie canadienne [2006] <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/securite-sociale> page consultée le 15 aout 2019.
- GESUALDI-FECTEAU, Dalia et Rachel COX (2015), « Réforme de l'assurance-chômage et politique d'emploi : contrainte, mobilité et compétition. Texte introductif », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 10, n°. 1, p. 1-7.
- HAMEL, Jacques (2010), « L'objet d'analyse comme pivot de l'analyse qualitative assistée par ordinateur », *Recherches qualitatives*, Hors-série, n°.9, p. 170-180.
- HAMEL, Jacques (1997), *Études de cas et sciences sociales*, Québec, L'Harmattan.
- HAMEL, Jacques (2000), « À propos de l'échantillon : de l'utilité de quelques mises au point », *Recherches qualitatives*, vol. 21, p. 3-20.
- HAN, Clara (2018), "Precarity, Precariousness, and Vulnerability", *Annual Review of Anthropology*, vol. 47, p. 331-343.
- HARDY-DUBERNET, Anne-Chantal (1995), *L'embauche. Approche sociologique des pratiques de recrutement dans le secteur privé*. Thèse de doctorat en Sociologie, Nantes, Université de Nantes.
- HIPPLE, Steven H. and Laurel A. HAMMOND (March 2016), *Self-employment in the Untied States*, U.S. Bureau of Labor Statistics.
- HONNETH, Axel (2015), *Ce que le social veut dire. II. Les pathologies de la raison* (traduction française), Paris, Éditions Gallimard.

- HOULE, Gilles (1987), « Le sens commun comme forme de connaissance : de l'analyse clinique en sociologie », *Sociologie et société*, vol. XIX, no. 2, pp. 77-86.
- HUBERMAN, Michael A. et B. Matthew MILES (2003). *Analyse des données qualitatives* (traduction anglaise), deuxième édition, Paris, de Boeck.
- HUGHES, Everett C. (1949), « Queries Concerning Industry and Society Growing out of Study of Ethnic Relations in Industry », *American Sociological Review*, vol. 14, n° 2, p. 211-220.
- INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019), *Regard statistique sur la jeunesse. État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans de 1996 à 2018*, Québec, Gouvernement du Québec.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE (ISQ), 2011, *Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, Résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi*, moyennes annuelles 2008-2011, Québec.
- INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (2010), *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail*, vol. 6, no.1, Québec, Gouvernement du Québec.
- INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (2005), *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, Gouvernement du Québec.
- JACKSON, Andrew (2004), « Emplois précaires et exclusion sociale. Enjeux clés et nouvelles orientations stratégiques », *Horizons*, vol. 7, no. 2, p. 40-44.
- JELLAB, Aziz (1998), « De l'insertion à la socialisation. Mission locale, jeunes 16-25 ans et problématique de l'exclusion », *Formation Emploi*, n° 62, p. 33-47.
- JELLAB, Aziz (1998), « Mission locale et socialisation des jeunes : quelles valeurs pour quelle insertion ? », *Spirale. Revue de recherches en éducation* (les valeurs en éducation et en formation), n° 22, p. 59-71.
- JELLAB, Aziz (1997), « La mission locale face aux jeunes. Quelle socialisation pour quelle insertion ? », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Nouvelle série, vol. 102, p. 85-106.
- JENSON, Jane (2011), « Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes », *Cahier du Genre*, vol. 3, n° 2, p. 21-43.
- JOHANNESSEN, Jon-Arild (2019), *The Workplace of the Future. The Fourth Industrial Revolution, the Precariat and the Death of Hierarchies*, London and New York, Routledge Taylor & Francis Group.
- JORGENSEN, Martin Bak (2017), "The Precariat Strickes Back-Precarity Struggles in Practice" in *Political of Precarity: migrant condition Struggles and Experiences*, London, Bill, p. 52-77.
- KARSZ, Saül (dir.) (2000). *L'exclusion, définir pour en finir*, Paris, Dunod.
- KOZLOWSKI, Guillermo (2012), « Qu'avons-nous appris en utilisant le concept de précarité », *Les Cahiers du fil rouge*, n°s. 16-17, 74-76
- LADEUIX, Carole sous la direction de Benoît LÉVESQUE et Louis FAVREAU (2000), *D-Trois-Pierres : une ferme agrotouristique d'insertion socioprofessionnelle*, Montréal, Cahiers du CRISES, ES0002.
- LAHIRE, Bernard (2015). « La fabrication sociale des individus : cadres, modalités, temps et effets de socialisation », *Educ. Pesqui.*, São Paulo, vo. 41, p. 1393-1404.

- LAMOUREUX, Andrée (2000), *Recherche et Méthodologie en sciences humaines*. Deuxième édition, Laval, Éditions études vivantes.
- LAPOINTE, Paul-André et Catherine BACH (2016), « Amélioration ou polarisation : évolution de la structure de la qualité de l'emploi au Québec et au Canada, 1997-2013 », *Relations industrielles*, vol. 71, n^o. 1, p. 2-32.
- LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien (2013), L'instabilité d'emploi chez les jeunes travailleurs. Document analytique, no. 75-004-M au catalogue-002, p. 1-17.
- LAVAL, Christian (2018), *Foucault, Bourdieu et la question néolibérale*, Paris, Éditions La Découverte.
- LAVILLE, Jean-Louis et Marthe NYSSSENS (2017), « Les associations et les politiques publiques », dans Jacques DEFOURNY et Marthe NYSSSENS (dir.), *Économie sociale et solidaire. Socioéconomie du 3^e secteur*. Paris/Bruxelles, Éditions de Boeck supérieur s.a., p. 301-323.
- LAVILLE, Jean-Louis (2016), *L'économie sociale et solidaire. Pratiques, théories, débats* (nouvelle édition), Paris, Éditions du Seuil, [2010].
- LAVILLE, Jean-Louis (1994), « Services, emploi et socialisation » dans Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE (dir.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 143.
- LEBARON, Frédéric et Franz SCHULTHEIS (2011), « Vers un État social européen ? Les renseignements de la politique européenne de lutte contre le chômage des jeunes (1997-2001) » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, Presses universitaires de France, p. 873-886, [2007].
- LEDOYEN, Alberte (1993), « Les jeunes Haïtiens et le marché du travail » dans Marc-Antoine LOUIS (dir.), *Le Québec de demain et les jeunes d'origine haïtienne : questionnements et perspectives : deuxième colloque tenu les 14 et 15 mai 2013*, Montréal, Associations des enseignants haïtiens du Québec (AEHQ), p. 147-160.
- LEDUC, Alain (2012), « Avant-propos », *Les Cahiers du fil rouge*, n^{os}. 16-17, p. 7.
- LENOIR, Yves (2009). « Intervention éducative, un construit théorique pour analyser les pratiques d'enseignement », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, vol. 12, n^o.1, pp. 9-29.
- LENOIR, Yves, François LAROSE, Colette DAUDELIN, Jean-Claude KALUBI et Gérard-Raymond ROY (2002). « Intervention éducative : clarifications conceptuelles et enjeux sociaux. Pour une reconceptualisation des pratiques d'intervention en enseignement et en formation à l'enseignement », *Esprit critique*, vol. 04, n^o. 4, p. 1-32.
- LÉVESQUE, Benoît et Martin PETITCLERC (2008), « L'économie sociale au Québec à travers les crises structurelles et les grandes transformations (1850-2008) », *Économie et Solidarités*, vol. 39, n^o. 2, p. 13-37.
- LÉVESQUE, Benoît et Marguerite MENDELL (2005), « L'économie sociale : diversité des définitions et des constructions théoriques », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 32 | 2005, mis en ligne le 01 juillet 2005, consulté le 30 septembre 2016.
- LÉVESQUE, Benoît (2002), « Le modèle québécois : un horizon théorique pour la recherche, une porte d'entrée pour la société ? », *Revue d'Interventions économique*, n^o. 29, p. 1-26.

- LÉVESQUE, Benoît, Gilles L. BOURQUE et Yves VAILLANCOURT (1999), « Trois positions le débat sur le modèle québécois », *Nouvelles pratiques sociales*, 12 (2), p. 1-10.
- LÉVESQUE, Benoit et Marguerite MENDELL (1999), « L'économie sociale au Québec : éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche », *Lien social et politiques*, n° 41, p. 105-118 ;
- L'HORTY, Yannick (2016), « Les théories économiques du chômage à l'épreuve de la crise », *Idées économiques et sociales*, Vol. 3, n° 185, p. 28-33.
- L'HORTY, Yannick et Florence THIBAUT (1997), « Le Nairi en France : les insuffisances d'une courbe de Phillips », *Économie & Prévision*, n° 127, p. 83-99.
- LIN, Nan (1995), « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, n° 36, n°4, p.685-704.
- LOUFRANI-FEDIDA, Sabrina et Ève SAINT-GERMES (2013), « Compétences individuelles et employabilité : essai de clarification de leur articulation », *@GRH*, n° 7, p. 13-40.
- MALENFANT, Romaine, Andrée LARUE, Lucie MERCIER et Michel VÉZINA (2002), « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale », *Nouvelles pratiques sociales*, 15, n° 1, p. 111-130.
- MARC-URBAIN, Proulx (2004), « Les ressorts de la régulation territoriale : essai », *Lien social et Politiques –RIAC*, n° 52, pp. 151-159 ;
- MARX, Karl (1859), « Préface » dans *Contribution à la critique de l'économie politique* (traduit de l'Allemand par Maurice Husson et Gilbert Badia), Paris, Éditions sociales, pp. 17-20.
- MARX, Karl (1969), « Transformation de l'argent en capital » dans *Le capital. Critique de l'économie politique*. Livre premier, tome 1 (traduction française de Joseph Roy), Paris, Éditions sociales, [1867].
- MCALL, Christopher (2017), « Des brèches dans le mur : inégalités sociales, sociologie et savoirs d'expérience », *Sociologie et sociétés*, vol. 49, n° 1, p. 89–117.
- MCALL, Christopher, Jean FORTIER, Pierre-Joseph Ulysse et Raymonde BOURQUE (2001). *Se libérer du regard. Agir sur la pauvreté au centre-ville de Montréal*, Montréal, Éditions Saint-Martin.
- MCALL, Christopher (1995). « Les murs de la cité : territoires d'exclusion et espaces de citoyenneté », *Lien social et politiques-RIAC*, n° 34, pp. 81-92.
- MERKLEN, Denis (2009). *Quartiers populaires, quartiers politiques*, Paris, Éditions Dispute.
- MILLS, Charles Wright (2006), *L'imagination sociologique* (traduction française), Paris, Éditions la Découverte, [1959], p. 140.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (MESS) (2005). *Rapports de la ministre de l'Emploi et de la solidarité sociale. Sur l'application de certaines dispositions de la loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, Québec, Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (2013), *Évaluation des interventions des entreprises d'insertion. Rapport synthèse*, Québec, Direction de l'évaluation.

- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (MESS) (2006), *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes œuvrant dans l'employabilité*, Québec, Gouvernement du Québec. https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf.
- MOLITOR, André (1981), « Missions présentes et futures des administrations publiques », *Bulletin de la Classe des lettres et des sciences morales et politiques*, tome 67, p. 336-358.
- MONCHATRE, Sylvie (2012), « La formation à l'épreuve de la "société du risque", Formation emploi, n°. 117, p. 132-139 ;
- MOREL, Sylvie (2016), *L'assistance sociale : élément d'une politique de main-d'œuvre ou d'une stratégie de sécurisation des trajectoires ?* Mémoire déposé à la commission de l'économie et du travail, Québec, Parlement du Québec.
- MOREL, Sylvie (2002), *Modèle du Workfare ou modèle d'insertion ? La transformation de l'assistance sociale au Canada et au Québec*. Ottawa, Condition féminine Canada.
- MOTTET, Anne (2003), *Le Boulot vers ... 20 ans à meubler des vies*, Montréal, Éditions Boréal.
- NOËL, Alain (2004). « De la loi au plan d'action », *Les politiques sociales*, Liège, n°. 3 et 4, pp. 72-80.
- NOEL, Eric (2017), *Automatisation, nouveaux modèles d'affaires et emploi : une prospective québécoise*, Montréal, Institut du Québec. http://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/9406_automatisation-nouveaux-mod%C3%A8les-d-affaires-et-emploi_idq_br.pdf page consultée le 20 mai 2018.
- NOISEUX, Yanick (2015), « La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité » dans Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMAN et Fernando J. Pires de SOUSA (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du travail, Érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 109-137;
- NOISEUX, Yanick (2014), *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- OCDE (2014), « Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail » dans *Perspective de l'emploi de l'OCDE*, Paris, Éditions de l'OCDE, p. 157-237.
- OCDE (2010), « Le travail à temps partiel : une bonne option ? » dans *Perspective de l'emploi de l'OCDE en 2010. Sortir de la crise de l'emploi*, Paris, Éditions de l'OCDE, 237-297.
- OCDEC (1999), *Les entreprises sociales*, Paris, Éditions OCDE.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) (1998), *Rapport I. La mesure du sous-emploi. Sixième conférence internationale des statisticiens du travail*, Genève, Bureau international du travail.
- OGIEN, Albert (2007), « Le social des sociologues et le social des philosophes » dans *Les règles de la pratique sociologique*, Paris, Presses universitaires de France, p. 209-226.

- ORLÉAN, André (2005), « La sociologie économique et la question de l'unité des sciences sociales », *L'Année sociologique*, vol. 55, n^o. 2, p. 279-305.
- PAILLÉ, Pierre et Alex MUCCHIELLI (2014), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (troisième édition), Paris, Armand Colin.
- PAILLÉ, Pierre et Alex MUCCHIELLI (2003), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin. Pierre PAILLÉ (1996), « Quantitative par théorisation ancrée » dans Alex MUCCHIELLI (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, p. 184-192.
- PAILLÉ, Pierre (1994), « L'analyse par théorisation ancrée », *Cahiers de recherche sociologique*, UQAM, pp. 147-181.
- PANET-RAYMOND, Jean (1998). « Le doute de l'économie sociale au Québec », *Perception*, vol. 22, n^o. 1, p. 1-3
- PANET-RAYMOND, Jean (1994), « Les nouveaux rapports entre l'État et les organismes communautaires à l'ombre de la Loi 120 », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 7, n^o. 1, 79-83.
- PAQUIN, Louis-Claude (2020), *Faire le récit de sa pratique de recherche-crédation*, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- PASQUINI, Raphael (2013), *Quand les récits de pratique enseignante parlent d'apprentissage*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- PAUGAM, Serge (2015), *Vivre ensemble dans un monde incertain*, La Tour d'Aigle, Éditions de l'Aube.
- PAUGAM, Serge (2011), « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi » dans Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales* (deuxième, Paris, PUF, [2007], p. 379-396.
- PAUGAM, Serge (2004), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France
- PAUGAM, Serge (2000), *Le Salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.
- PAUGAM, Serge (1996), « Introduction. La constitution d'un paradigme » dans Serge Paugam et Denis Goudet (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, Éditions la Découverte, p. 7-31.
- PHILLIPS, William A. (1958), « The Relation between Unemployment and the Rate of Change Money Wage Rates in United Kingdom, 1861-1957 », *Economica*, Vol. 25, no. 100, p. 283-299.
- PIERRE, Alfred (2009), « Les entreprises d'insertion sociale à Montréal : trajectoire des participants », *Lien social et politiques*, n^o. 61, p. 171-185.
- PIOTET, Françoise (2002), « Introduction » dans Françoise PIOTET (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, Presses universitaires de France.
- POIRIER, Jean , Simone Clapier VALLADON et Paul RAYBAUT (1993), *Les récits de vie : théorie et pratique* (3^e édition), Paris, Presses universitaires de France, p. 173-174.
- POLANYI, Karl (1983), *La grande transformation* (traduction française), Paris, Gallimard, [1944].

- PROVOST, Monique (1989). « L'employabilité et la gestion de l'exclusion », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 2, n° 2, pp. 71-82.
- QUIJOUX, Maxime (dir.) (2015), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires et de Rennes.
- RAGOT, Samantha et Blanche SEGRESTIN (2018), « Le concept de mission : généalogie et perspectives », Présentation au treizième congrès du RIODD (Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement durable).
- RENÉ, Jean-François (2001). « Dossier : la dynamique partenariale : un état de la question. Les enjeux du partenariat aujourd'hui », *Nouvelle pratique sociale*, vol. 14, no. 1, pp. 20-30.
- RENÉ, Jean-François, Christine LEFEBVRE et Arlène COTTON (1999). « Développement de l'employabilité dans une entreprise d'insertion : l'exemple de l'Insère-Jeunes », *Apprentissage et socialisation*, vol. 19, n° 1, pp. 53-69.
- RENÉ, Jean-François, Christine LEFEBVRE et Monique PROVOST (1998), « L'employabilité en contexte de développement économique communautaire : vers quel empowerment ? », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 5, n° 3, p. 433-464.
- RIFKIN, Jeremy (1996), *La fin du travail* (traduit de l'américain par Pierre Rouve), Montréal, Éditions du Boréal.
- ROBBINS, Lionel (1947). *Essai sur la nature et la signification de la science économique*, Lib. Médicis.
- RAMOGNINO, Nicole (1992), « L'observation, un résumé de la « réalité » : de quelques problèmes épistémologiques du recueil et du traitement des données », *Current Sociology*, vol. 40, n° 1, p 55-75.
- ROMNEY, Rimbald A., Tom SMITH, Howard E. FREEMAN, Jerome KAGAN and Robert E. KLEIN (1979), "Concepts of Success and Failure", *Social Science Research*, n° 8, p. 302-326.
- ROSANVALLON, Pierre (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éditions du Seuil.
- ROSANVALLON, Pierre (1981), *La crise de l'État-providence*, Paris, Éditions du seuil.
- RYAN-SAHA, Eleanor (2015), « Repossession: Material Absences, Affective Presences, And the Life-Resumption Labors of Bosnians in Britain », *Social Analysis*, vol. 59, n° 1, p. 96-112.
- SAINT-MARTIN, Denis (2002), « Apprentissage social et changement institutionnel : la politique de "l'investissement dans l'enfance" au Canada et en Grande-Bretagne », *Politique et sociétés*, vol. 21, n° 3, p. 40-67.
- SEN, Amartya (2000), *Repenser L'inégalité* (traduit de l'anglais par Paul Chemla), Paris, Éditions du Seuil.
- SHIELDS, Geneviève (2006), *Dynamique partenariales dans le champ de la main-d'œuvre (1996-2003). Le défi d'une nouvelle gouvernance québécoise impliquant les organisations communautaires d'insertion*, *Cahiers du LAREPS*, Université du Québec à Montréal, n° 06-01.
- SOULET, Marc-Henri (1999), « Le travail aujourd'hui : enjeu public de redistribution, enjeu social de répartition » dans *Le travail, nouvelle question sociale*, Suisse, Éditions universitaire de Fribourg suisse, p. 11-37.

- STANDING, Guy (2017), *Le précarariat. Les dangers d'une nouvelle classe* (traduit de l'anglais), Paris, Éditions de l'Opportun, [2011]
- STANDING, Guy (2015), "The Precariat and Class Struggle", *RCCS Annual Review*, n° 7, p. 3-16.
- STEINER, Philippe (2011), *La sociologie économique* (quatrième édition), Paris, La Découverte, [1999].
- STIGLITZ, Joseph E. (2015), *La grande fracture. Les sociétés inégalitaires et ce que nous pouvons faire pour les changer* (trad. Française), Mayenne, LLL les Liens qui libèrent.
- STROOBANTS, Marcelle (2002), « La qualification ou comment s'en débarrasser » dans Joaquin DOLZ et al. *L'énigme de la compétence en éducation*, De Boeck Supérieur, p. 61 à 73.
- TOUNES, Azzedine (2005). « L'entrepreneur : l'odyssée d'un concept », *Cahiers de recherche*, n° 03-73, p. 1-22.
- TOURMEN, Claire (2007), « Activité, tâche, poste, métier et profession : quelques pistes de clarification et de réflexion », *Santé publique*, vol. 19, p. 15-20.
- TOURAINÉ, Alain (1999), « Nous entrons dans une civilisation du travail », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 32, p. 163-182.
- TOURAINÉ, Alain (1969), « Présentation. La société programmée et sa sociologie » dans *La société post-industrielle. Naissance d'une société*, Paris, Éditions Denoël, p. 7-38.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2011), « Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ... ou une plus grande interpénétration des temps sociaux », *Loisirs et sociétés*, p. 120-158.
- ULYSSE, Pierre-Joseph (2015), « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres : l'intérêt de la comparaison Québec-Brésil » dans Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMANN et Fernando J. Pires de SOUSA (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du travail, Érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 13-22.
- ULYSSE, Pierre-Joseph et Frédéric LESEMANN (2004a). « Les entreprises d'insertion sociale », *Les politiques sociales*, n°s. 3-4, p. 81-90.
- ULYSSE, Pierre-Joseph et Frédéric LESEMANN (2007). *Lutte contre la pauvreté, territorialité et développement social intégré. Le cas de Trois-Rivières*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- VAILLANCOURT, Yves et Jean-Louis LAVILLE (1998), « Les rapports entre associations et États : un enjeu politique », *La Revue du Mauss*, p.119-135.
- VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (2014), « Les inégalités structurelles et les inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Marco ALBERIO (dir.) *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 373-394.
- VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (2014), « Introduction » dans Mircea VULTUR et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonction comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 1-10.

- VULTUR, Mircea et Ysabel PROVENCHER (2014), « Les logiques de recours aux agences de travail temporaire et leurs pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre » dans Mircea VULTUR et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonction comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 39-65.
- VULTUR, Mircea (2005), « Aux marges de l'insertion sociale et professionnelle, étude des jeunes « désengagés », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n°2, p. 95-108.
- VULTUR, Mircea (2003), « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagés ». Analyse du programme d'intervention de La Relique », INRS, Observatoire Jeunesse et Société. http://espace.inrs.ca/id/eprint/5050/1/rap2003_09.pdf page consultée le 21 septembre 2020.
- VULTUR, Mircea, Claude TROTTIER et Madeleine GAUTHIER (2002). « Les jeunes québécois sans diplôme. Perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail » dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGÉNAIS (dir.). *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp. 71-94.
- WACQUANT, Loïc (2004), « lire « Le capital » de Pierre Bourdieu » dans Louis PINTO, Gisèle SAPIRO et Patrick CHAMPAGNE, Pierre Bourdieu, le sociologue, Paris, Éditions Fayard.
- WEBER, Max (1995), *Économie et société* (traduit de l'allemand), tome 1. Paris, Plon, [1921].
- WEINSTEIN, Olivier (2012). « Les théories de la firme », *Idées économiques et sociales*, Vol. 4 N° 170, p. 6-15. [p. 10]
- WRIGHT, Erik Olin (2016), « IS the Precariat a Class? », *Global Labour Journal*, vol. 7, no. 2, p. 123-135.
- WHITE, Harrison C. (1981), « Where do Markets Come From? », *American Journal of Sociology*, vol. 87, n° 3, p. 517-543.
- WYMAN, Diana (2005), « Extension ou contraction ? Les industries du textile et du vêtement au Canada », *Statistique Canada*, n° 11-621-MIF -No. 022.
- XIBERRAS, Martine (1993), *Les théories de l'exclusion*. Sociologies au quotidien, Paris, Méridiens Klincksieck.
- YSSAAD, Lahouaria and Vincent FERRAO (May 2019), *Self-employed Canadians: Who and Why ?*, Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/71-222-x/71-222-x2019002-eng.pdf?st=3ulBwv9h> page consultée le 30 juillet 2019.
- YUSOFF, Rosman Md and al. (2013), «The Importance of Right Person in the Right Place at the Right Time in Private Healthcare sector in Parkistan: A Case Styuty of Rehman Medical Institute (RMI)», *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, vol. 6, no. 14, p. 2634-2643.
- ZOBERMAN, Yves (2011), *Une histoire du chômage*, Paris, Éditions Perrin.

Annexe

Grille d'entretien sur l'économie d'insertion à Montréal avec les membres dirigeants et les intervenants

1. **Parlez-moi de vous** : âge, situation familiale, formation scolaire, etc.
2. **Position sociale.** Rôle dans l'entreprise (poste occupé, nombre d'année), titre ou diplôme
 - a. Trajectoire familiale, résidentielle ou migratoire, trajectoire professionnelle (comment arrivez-vous à l'insertion); trajectoire de militant (d'engagement), d'emploi;
 - b. Quels types d'expérience ou de contacts a joué un rôle utile ou déterminant dans votre vie ou pour développer l'entreprise, pour trouver des ressources?
 - c. Quelles étaient vos attentes (votre espoir) au moment de créer l'entreprise? Ces attentes ont-elles changé avec le temps? Qu'est-ce qui vous a changé?
3. **Parlez-moi de votre entreprise d'insertion** : c'est quoi? Son évolution? Qu'est-ce qui fait qu'on crée une entreprise d'insertion ?
 - a. Dans quel cadre ont-elles été créées? Est-ce dans une perspective de lutte sociale ? Qu'en est-elle aujourd'hui?
 - b. Socialisation ou resocialisation des participants (changements des comportements et d'attitudes, mauvaises habitudes de vie ou patterns, réapprentissage de bonnes habitudes de vie, nouvelles valeurs, discipline de vie et de travail, dispositions par corps, etc.) ?
 - c. Leur mission (adaptation aux besoins du marché, (re)qualification professionnelle, lutte à l'exclusion et la pauvreté), rationalisation des individus ?
 - d. **L'aspect social de l'entreprise d'insertion**
 - e. Aspect économique (entreprise authentique);
4. **Quelle est le sens du parcours d'insertion pour vous ?** C'est quoi? Quelles sont les normes et les valeurs qu'elle poursuit.
 - a. En quoi consiste l'essentiel du travail d'intervention qu'on fait ?
 - b. Est-ce qu'il y a des participants qui résistent à l'intervention sociale?
5. **Les participants : qui sont-ils (un portrait)?**
 - a. arrivent-ils avec un projet de vie en tête?
 - b. quelles sont les décisions cruciales (prises difficilement et avec conséquences) qui ont marqués la vie des participants que vous avez rencontré ou formé?
 - a. types d'intérêts manifestés pour l'entreprise d'insertion (apprentissage du métier, salaire, aide psychosociale)?
 - b. leurs images ou représentations de l'insertion? Leurs attitudes de travail?

- c. quels changements avez-vous attendu d'eux? Comment décrivez-vous ces changements ou ces attentes?
 - d. qu'est-ce qui a été fait pour produire ce changement?
 - e. sur quoi accorde-t-on plus d'attention dans la formation des participants?
 - f. dans les placements en emploi que vous faites depuis ..., y a-t-il des opportunités d'avancement professionnel pour les participants? Pouvez-vous les décrire?
 - g. à quel type de protection sociale (bénéfices sociaux) ont-ils accès et n'ont pas accès?
 - h. connaissez-vous des participants qui ont eu une insertion réussie (succes stories)? Quelles sont les principales valeurs que vous enseignez aux participants?
6. **Les acquis sont-ils transposables d'un domaine à l'autre ou d'une entreprise à l'autre?** Un exemple quand c'est transposable. Est-ce important pour vous qu'ils puissent travailler dans d'autres domaines que celui dans lequel ils ont fait leurs parcours? Les préparez-vous à être polyvalents ?
7. **Les interfaces de l'entreprise d'insertion : une structure intermédiaire? Comment joue-t-elle son rôle de médiation?**
- a. Leur rôle par rapport au MT (préparer la main-d'œuvre)?
 - b. Par rapport aux institutions de politique sociale ? mandat reçu d'Emploi-Québec
 - c. Leur rôle comme acteur de la société civile?
 - d. Qu'est-ce qui différencie une entreprise d'insertion d'une entreprise ordinaire (de marché)? Quelles sont les ressemblances et dissemblances ?
8. **Insertion réussie.** L'insertion des participants a-t-elle le même sens pour vous qu'Emploi-Québec ? Avez-vous les mêmes critères d'évaluation d'une insertion réussie ? Exemple. Le pacte pour l'emploi change-t-il quelque chose pour votre entreprise ? Êtes-vous satisfait du pacte pour l'emploi ? En définitive, est-ce que vous influencez les choses (le projet de vie des participants, la politique de l'État ou la stratégie de gestion des entreprises)? En quoi l'entreprise d'insertion est-elle bénéfique à l'État?

Deuxième grille d'entretien avec les participants des entreprises d'insertion à Montréal

1. Participation à l'EI ?
 - Quelle année ? quelle entreprise ? durée du parcours ?
 - Vous avez eu quel âge ? votre âge maintenant ?
 - Y avait-il beaucoup de participants ? Y en a-t-il qui ont arrêté avant la fin ?
2. Pays de naissance
 - Canada ?
 - Un autre pays ?

3. Quartier où vous habitez
 - Vous y habitez depuis combien de temps ?
 - Aimez-vous le quartier?
 - Habitez-vous toujours le même quartier ?
 - Déménagez-vous beaucoup ?

4. Logement et famille
 - Vous habitez seul ou en famille ?
 - Type de logement ;
 - Contact avec vos familles (père, mère, sœurs/frères, cousins/cousines
 - Réseau d'amis

5. Éducation et formation professionnelle
 - Parlez-moi un peu de ta trajectoire scolaire?
 - Étiez-vous inscrit/e à l'école à ce moment ?
 - Niveau d'études ou diplôme ?

6. Santé et consommation
 - Aviez-vous des problèmes de santé ?
 - Aviez-vous des problèmes de dépendance (alcool, toxicomanie)

7. Travail et revenu avant la participation à l'EI
 - Avez-vous travaillé avant de participer à l'EI ?
 - À quel endroit avez-vous travaillé ?
 - Pendant combien de temps ?
 - Avez-vous déjà eu des problèmes financiers ?
 - Avez-vous eu accès à l'aide ?
 - Aviez-vous assez de revenu ?
 - Aviez-vous des problèmes de privation ? dans quoi ?

8. Loisirs
 - Qu'est-ce que vous faites comme loisir ?
 - Allez-vous aux maisons de la culture ?

9. Participation à l'entreprise d'insertion (EI)
 - Comment connaissez-vous l'EI ?
 - Quand tu es allé là, tu savais que c'était une entreprise d'insertion?
 - Comment avez-vous vécu votre première journée à l'EI ? décrire comment elle s'est passée;
 - Avez-vous eu des formations ? C'était quoi ?
 - Avez-vous aimé la formation, le travail à l'EI ?
 - Quand vous y étiez, le salaire était-il suffisant ?
 - Est-ce la même chose avec le bien-être ?
 - Arrivez-vous à couvrir vos dépenses pour l'épicerie, le logement, le téléphone, etc.
 - Aviez-vous des difficultés avec la discipline ou l'intervention ?
 - Avez-vous suivi le parcours du commencement jusqu'à la fin ?
 - Avez-vous fait des amis là-bas, des contacts.

10. Insertion en emploi après le parcours d'insertion

- Avez-vous trouvé un travail toute suite après ?
- Vous avez trouvé ça difficile d'entrer dans le marché du travail ?
- À quel endroit avez-vous travaillé ?
- Êtes-vous au salaire minimum ? Pendant combien de temps ?
- Avez-vous eu d'autres emplois ?
- Ça vous prend combien de temps pour aller travailler
- Combien d'heures travaillez-vous par semaine ? Est-ce suffisant ?
- Avez-vous des allocations gouvernementales ?
- Combien vous donnent-ils en allocation ?
- Combien dépensez-vous par mois (épicerie, logement, téléphone, etc.)

11. Recherche d'emploi

- Êtes-vous en train de chercher un emploi ?
- L'EI vous a-t-elle beaucoup aidé ?
- Quel genre de formation avez-vous reçu ?
- Quelle autre formation avez-vous reçue ?

12. Réseaux de sociabilité

- Avez-vous un bon réseau de contacts;
- Avez des relations avec votre famille;
- Participation communautaire.